


3 1761 11766841 8







Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117668418>







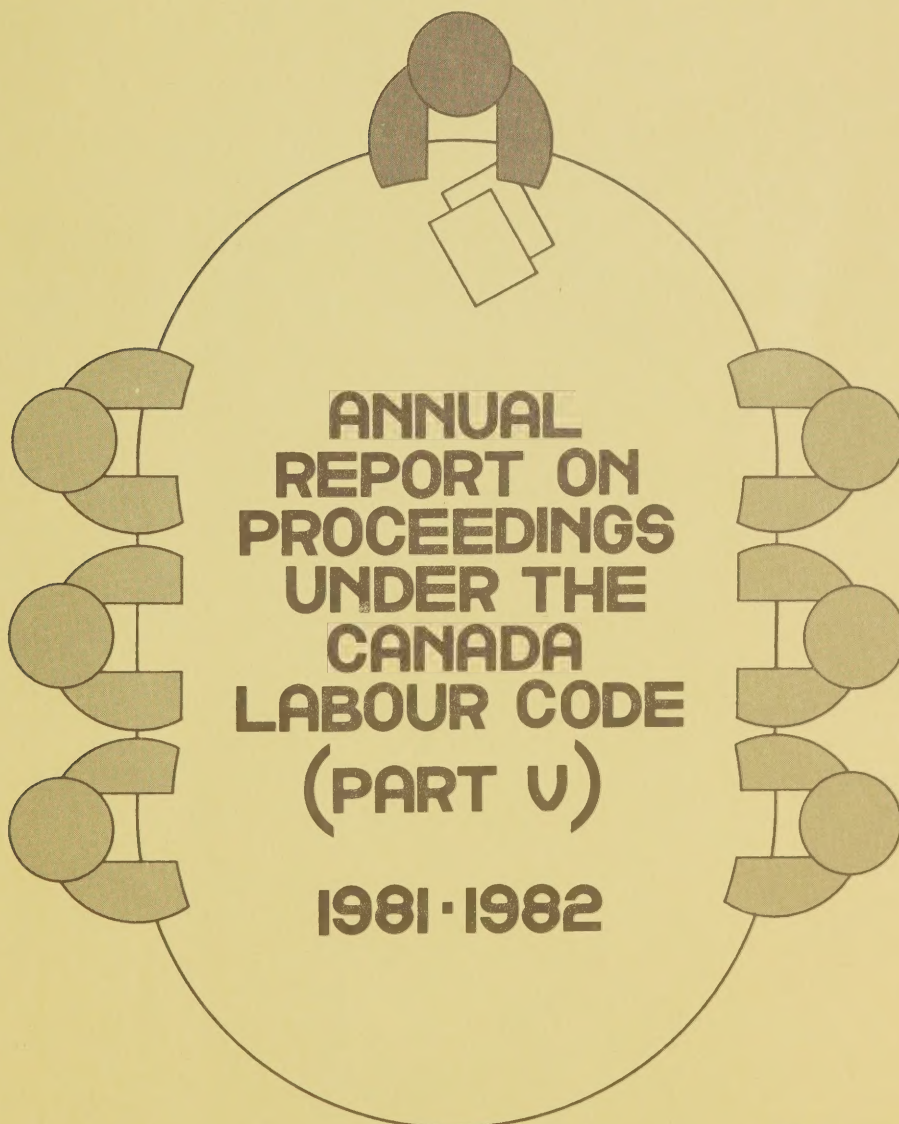
Labour  
Canada

Travail  
Canada

118  
Government  
Publications

CA1  
L200  
-A57

# FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE



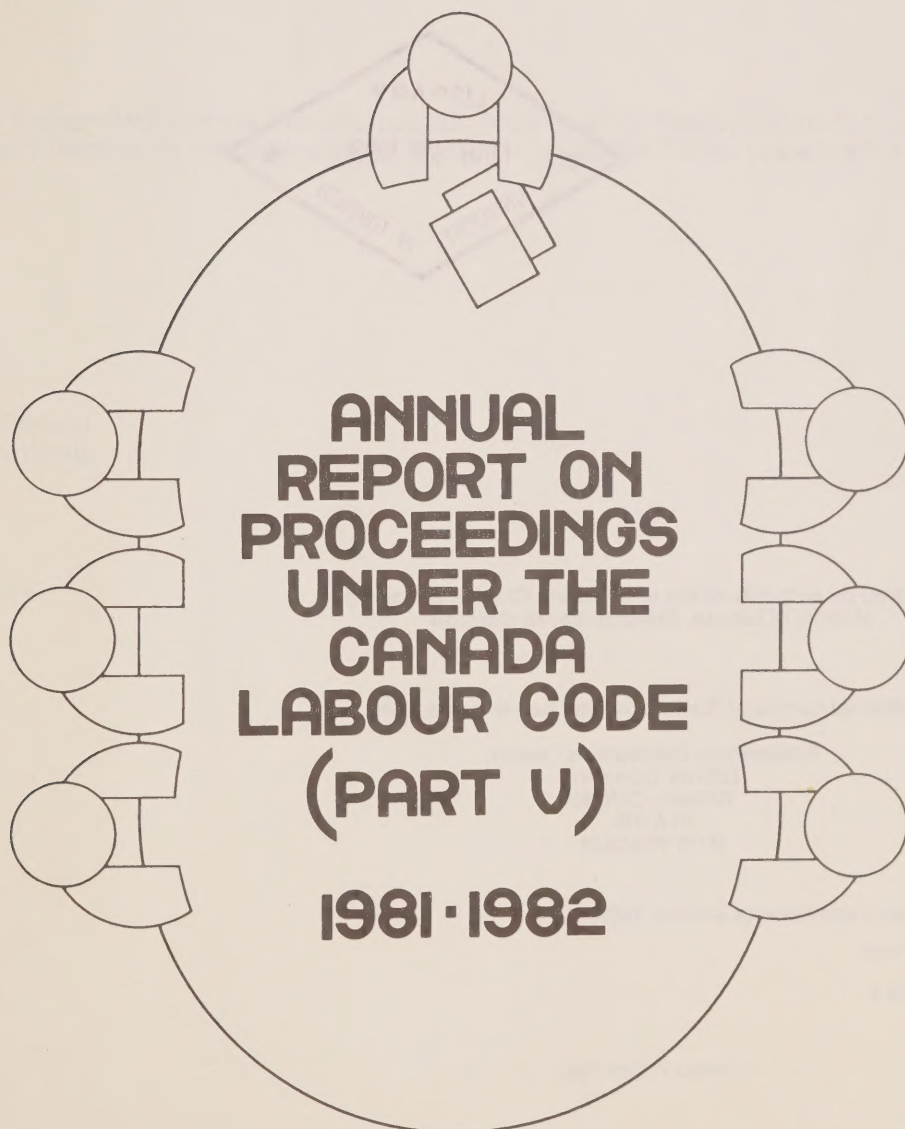
Canada





CAI  
L 160  
- A 57  
EXP

# FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE





Published by Authority of the Honourable Charles L. Caccia  
Minister of Labour, Government of Canada

Additional copies of the Report may be obtained from:

Publications Distributions Centre,  
Labour Canada,  
Ottawa, Ontario  
K1A 0J2  
(819) 994-0543

© Minister of Supply and Services Canada 1983

Cat. No. L 2-34/1982

ISBN 0-662-52269-9

Printed in Canada



Pursuant to Section 210(2) of the Canada Labour Code (Part V) I hereby submit to Parliament the annual report relating to the discharge of my duties under the Code, covering the fiscal year 1981/82.

Charles L. Caccia  
Minister of Labour

January 1983





## TABLE OF CONTENTS

	Page
The Federal Mediation and Conciliation Service .....	1
Review of Activities in Fiscal Year 1981/82	
A. Mediation and Conciliation branch .....	3
B. Arbitration Services .....	6
Tables	
1. Schematic overview of dispute resolution provisions in Canada Labour Code (Part V) .....	5
2. Mediation and Conciliation Appointments in Fiscal Year 1981/82 .....	7
3. Comparison of Mediation and Conciliation Activity, (fiscal years 1972/73 to 1981/82) .....	8
4. A Perspective on the Federal Mediation and Conciliation Service Caseload (fiscal years 1975/76 to 1981/82) .....	9





# THE FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

Responsibility for the administration of the Canada Labour Code Part V, which is the legislation regulating industrial relations in the federal private sector, is shared between the Canada Labour Relations Board and the Federal Mediation and Conciliation Service.

The Canada Labour Relations Board (CLRB) is an autonomous agency with quasi-judicial powers to interpret and apply the provisions of the Canada Labour Code concerning determination of bargaining units, certification, decertification, unfair labour practices, technological change, successor rights and so on.

The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) is a component of Labour Canada, and is responsible for administering the various dispute resolution provisions of the Canada Labour Code. These provisions include the appointment of conciliation officers, conciliation commissioners, mediators, arbitrators, and industrial inquiry commissioners. FMCS also acts on behalf of the Minister of Labour to investigate complaints of bargaining-related unfair labour practices, and disputes over first collective agreements. In these two latter circumstances, the Minister may refer the disputes to the Canada Labour Relations Board for consideration if he has determined that the issue cannot be resolved through the collective bargaining process. The primary objective of FMCS is the promotion and maintenance of industrial peace in the federal private sector.

The Federal Mediation and Conciliation Service is headed by a Senior Assistant Deputy Minister, who reports to the Deputy Minister of Labour. The Service has three branches:

The **Mediation and Conciliation** branch is concerned with the prevention and resolution of collective bargaining disputes. The Canada Labour Code requires that the conciliation process be exhausted before the legal right to strike or lockout can be exercised. The process normally takes the form of intervention by a conciliation officer, but may also involve the efforts of a conciliation commissioner or conciliation board. Following the termination of conciliation and the acquisition of the right to strike or lockout, the branch may appoint a mediator to further assist the parties in their negotiations. Both conciliation and mediation efforts rely on persuasion and a full exploration of alternatives as a means of resolving collective bargaining differences. Mediation and conciliation officers are located in headquarters and

six field offices in order to provide effective service to parties bargaining within federal jurisdiction. These officers also maintain contact with the parties during the term of collective agreements and engage in preventive mediation activities in order to assist in the resolution of problems before they become collective bargaining issues.

**Arbitration Services** establishes the procedural framework for ministerial appointments of arbitrators and arbitration board chairpersons governed by the provisions of the Canada Labour Code (Part V), as well as the appointment of adjudicators in unsettled complaints lodged under the unjust dismissal provisions of the Canada Labour Code (Part III). The branch administers, and publishes information concerning, the application of the grievance arbitration and unjust dismissal provisions of the Canada Labour Code. Other responsibilities include industrial relations research, publications, and the conduct of studies on arbitration-related matters for the prevention and resolution of grievance disputes.

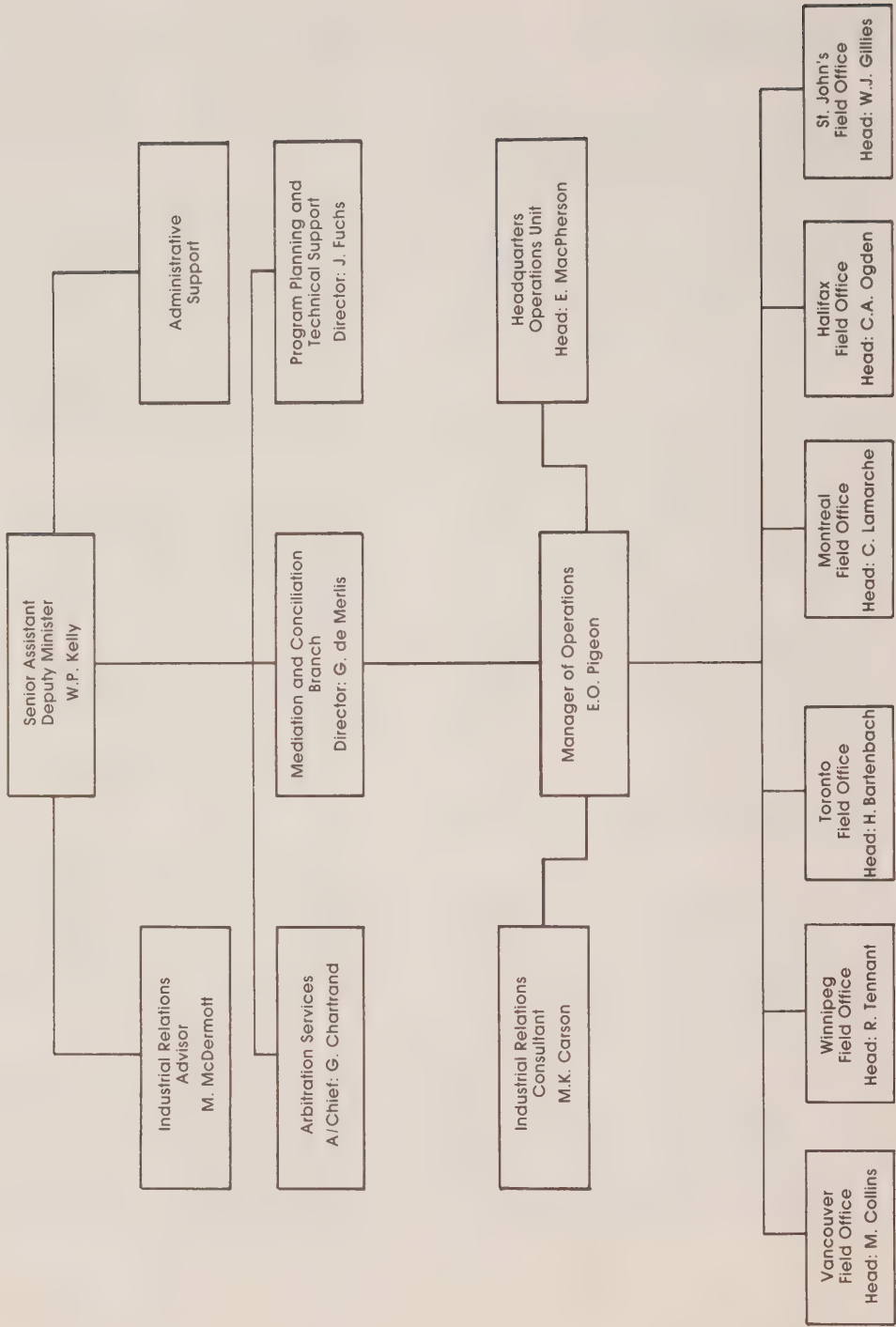
The **Program Planning and Technical Support** branch promotes the resolution of labour-management disputes through specialized socio-economic research and research into emerging industrial relations issues, and through provision of advice on the industrial relations implications of government policy initiatives.

The branch provides operational research support to mediation and conciliation officers, both at headquarters and in the field, who are involved in settling collective bargaining disputes and in preventive mediation activities. A wide range of issues is investigated in those industries coming under jurisdiction of Part V, Canada Labour Code.

Research support to mediators and conciliators involves both continuing and ad hoc industrial relations and economic research activities. These range from responding to their requests for current information on specific collective bargaining provisions and issues to the development of industrial relations profiles on key bargaining situations. Of particular concern are the strategic industries which comprise the vast transportation infrastructure that is crucial to domestic and external trade and commerce.

The branch identifies the need for and carries out research to serve as a basis for a better understanding of the nature and complexities of industrial relations problem areas. The branch assists the Senior Assistant Deputy Minister of the Federal Mediation and Conciliation Service in dealing with the industrial relations implications of government and international-level policy formulation.

FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE  
ORGANIZATIONAL STRUCTURE



## REVIEW OF ACTIVITIES IN FISCAL YEAR 1981/82

### A. Mediation and Conciliation

During fiscal year 1981/82, the Mediation and Conciliation branch dealt with 335 collective bargaining disputes. Of these, 91 had been carried forward from the previous fiscal year, and 244 were disputes which arose during the year.

Mediation and conciliation involvement resulted in the resolution of 229 disputes without work stoppage during fiscal year 1981/82. There were 30 work stoppages and 76 disputes remained pending at year end.

Officers of the branch continued their involvement in preventive mediation activities during the fiscal year, reporting on some 31 specific instances. This activity assists in promoting good labour-management relations and is an important tool in the prevention of collective bargaining disputes.

Certain types of unfair labour practice complaints, specifically those which are bargaining related, require the Minister of Labour's consent before they can be brought before the Canada Labour Relations Board. In fiscal year 1981/82, 29 applications for the Minister's consent were received. Five were resolved by the branch, ten lapsed or were withdrawn, six were denied, and the Minister's consent was granted in eight instances.

Section 171.1 of the Canada Labour Code provides for the referral to the CLRB by the Minister of Labour of disputes over the settlement of a first collective agreement when the parties have been unable to reach a resolution through the collective bargaining process provided by law. In fiscal year 1981/82, one dispute was referred to the Board pursuant to this provision. The parties involved were Huron Broadcasting in Sault Ste. Marie, Ontario and the Canadian Union of Public Employees, representing 110 broadcast employees. The CLRB imposed a one-year collective agreement on the parties.

Although no new Industrial Inquiry Commissions were appointed pursuant to s. 198 in fiscal year 1981/82, two commissioners appointed in the previous year filed their reports. Professor Innis Christie's report on the impact and implications of terminalization in the Port of Saint John was released to the parties on April 9, 1981, and Professor Frederick Anderson's findings on the level and structure of railway shopcraft employees' compensation was released on July 10, 1981.

### REVIEW OF MEDIATION AND CONCILIATION ACTIVITY IN INDUSTRIES IN FEDERAL JURISDICTION

#### Airlines

Thirty-seven airline industry agreements were renewed with conciliation or mediation assistance in 1981/82. Five work stoppages were experienced in the course of

the year, including a three-month strike/lockout situation in the dispute between Wardair and the Canadian Air Line Flight Attendants' Association. The Wardair-CALFAA dispute required the services of a conciliation officer, a conciliation commissioner and a mediator before the parties were able to come to terms on a 30-month renewal contract.

#### Banking

The branch assisted in the settlement of 25 collective agreements in the banking industry in 1981/82. A 16-month lockout by the Canadian Imperial Bank of Commerce of its eight employees in East Angus, Quebec, ended on September 2, 1981, when the bargaining unit ratified the terms of a one-year collective agreement. The lengthy negotiations, which began with conciliation officer assistance, escalated to include a national boycott of the bank called by the Canadian Labour Congress, and intervention by the Quebec Federation of Labour and the Member of Parliament for the area.

#### Communications and Broadcasting

During the period under review, a total of 52 agreements were reached in the broadcasting industry with FMCS assistance. In the French Services Division of the Canadian Broadcasting Corporation, a unit of news employees represented by the Syndicat général du cinéma et de la télévision ended an eight-month strike in June 1981, after a 21-month collective agreement was reached during lengthy mediation talks. The 900 CBC technicians represented by the Syndicat des techniciens du réseau français de Radio-Canada ended a three-week strike in June as well, after reaching a settlement during post-conciliation commissioner meetings. In the CBC's English Services Division, the National Association of Broadcast Employees and Technicians, representing 2100 technicians, commenced legal strike action in May. Following mediation talks during the summer, a tentative agreement was reached in early September, and a return to work was effected by September 10, 1981.

#### Ground Transportation

Vancouver's Transport Labour Relations, which represents 76 trucking companies (71 in provincial jurisdiction and five in federal jurisdiction) and Teamsters Local Unions 31 and 213 ratified a new two-year agreement reached during conciliation. An initial tentative agreement had been rejected by the union membership, but a second agreement reached after further conciliation meetings was accepted by a large majority of the bargaining unit. The two-year agreement will run until the end of 1982.

Voyageur Colonial had two separate units resort to strike action during the summer of 1981, after meetings with conciliation officers failed to produce settlements. The 450 bus drivers and terminal employees repre-



sented by the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers returned to work after an end to their five-week strike was negotiated through post-conciliation meetings. Three hundred and eighty-nine drivers in Montreal represented by the *Chaqueurs d'autobus et de limousines et travailleurs affiliés* engaged in a three-month strike which was ended by an agreement reached during mediation.

#### Grain Handling

The contract between the Lakehead Terminal Elevators Association, which represents six member companies, and the Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees expired on January 31, 1981. Both the conciliation officer and conciliation commissioner stages were utilized in an effort to resolve the dispute. Once the Commissioner's report was released, W.P. Kelly, Senior Assistant Deputy Minister of Labour Canada, was named as mediator. Although the bargaining unit embarked on strike action, the dispute was resolved within two weeks, after the union membership ratified a two-year agreement reached during mediation talks.

A conciliation officer assisted the Grain Services Union and Manitoba Pool Elevators in reaching a two-year renewal of their collective agreement without work stoppage.

On the West Coast, negotiations between the BC Terminal Elevators Operators' Association and the Grain Workers Union, Local 333, also required assistance at both the conciliation officer and conciliation commissioner levels. Although the legal right to strike or lockout was acquired, neither party used this right, and a one-year agreement was reached and ratified on the basis of the commissioner's report.

#### Longshoring

The Maritime Employers' Association renewed three of its contracts with the International Longshoremen's Association in the ports of Montreal, Halifax, and Saint John, New Brunswick in 1981/82. Eleven hundred workers in Montreal ratified a two-year agreement reached through the efforts of conciliation officers and a conciliation commissioner. In Halifax, 600 longshoremen accepted a three-year contract negotiated with the help of a conciliation officer, and in Saint John, 565 longshoremen ratified a 42-month collective agreement reached in direct bargaining.

#### Marine

A number of maritime agreements were renegotiated during the 1981/82 fiscal year. On the St. Lawrence Seaway, two units represented by the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers renewed their collective agreements for a further two years with conciliation assistance. FMCS assistance also resulted in the renewal of agreements

between the Canadian Lake Carriers Association of Montreal and 2 100 unlicensed personnel represented by the Seafarers' International Union of Canada, 427 deck officers represented by the Canadian Merchant Service Guild, and 750 marine engineers represented by the Canadian Marine Officers' Union. Each of the new contracts will expire on May 31, 1984. At Upper Lakes Shipping in Toronto, three collective agreements were also renewed. The engineering officers and 550 unlicensed personnel represented by the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers and the 110 deck officers represented by the Canadian Merchant Service Guild each renewed their collective agreements for another three years with the help of a conciliation officer.

#### Mining

A number of collective agreements in the mining industry were renegotiated during 1981/82. At Cominco's Con/Rycon Mine Property at Yellowknife, the contract between the company and the United Steelworkers of America, Local 802, was renewed in post-conciliation bargaining after a five-week legal strike.

At the Keno Hill Mines at Elsa, Y.T., agreement was reached ending a strike which began in September 1980. The United Steelworkers of America, Local 924, signed a 26-month agreement on behalf of its 240 members following mediation meetings held in April and May 1981, and a return to work was effected shortly thereafter.

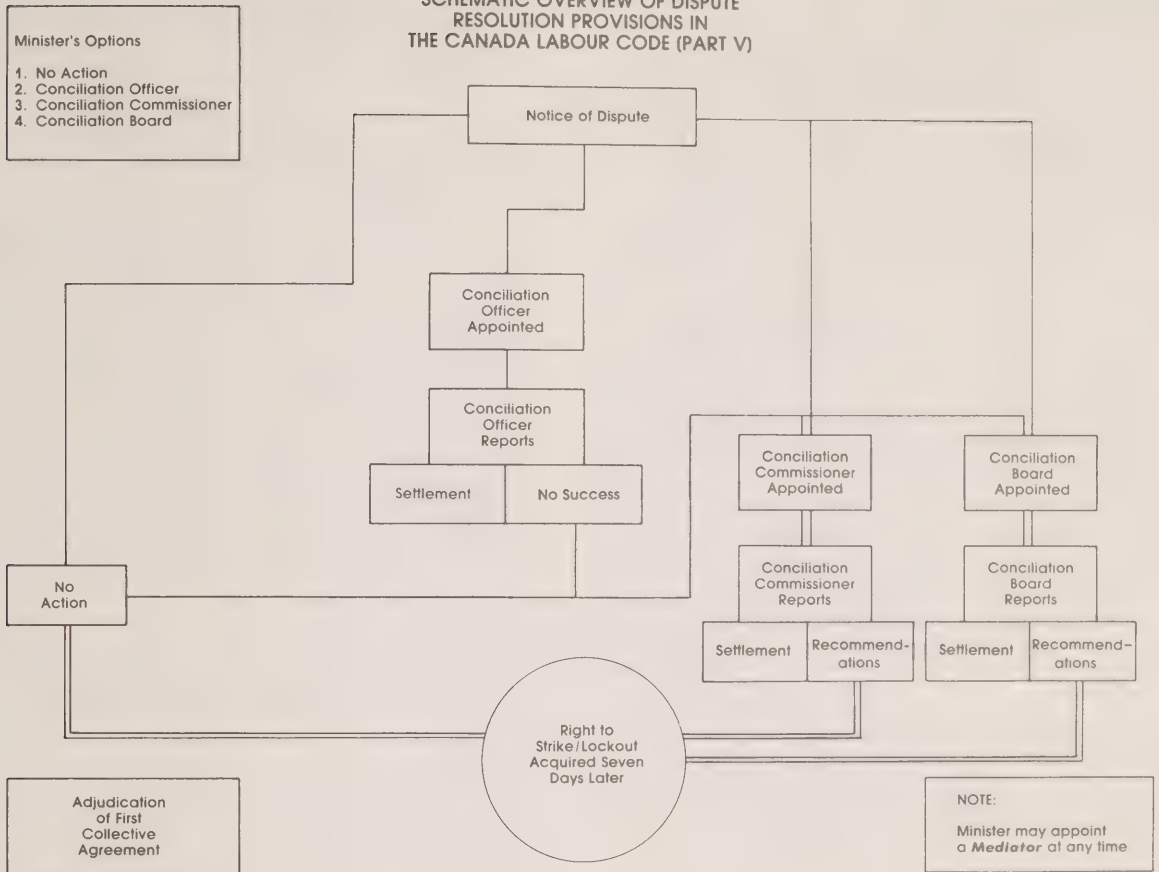
Another strike begun in 1980 also ended in May 1981, at Canada Tungsten Mining Corporation Ltd. in Tungsten, NWT. The company and the United Steelworkers of America, Locals 953 and 8843, reached agreement with informal mediation assistance. The collective agreement expires on February 28, 1983.

In Cape Breton, the United Mine Workers of America resorted to strike action against DEVCO following union rejection of a conciliation commissioner's report. Two tentative agreements reached in post-conciliation meetings were also rejected by the membership, and the strike continued for much of the summer. A third tentative agreement reached during mediation sessions under the auspices of Judge A.E. Sullivan of Sydney was accepted by a large majority, and ended the three-month strike.

#### Railway Operations

The eight collective agreements between the Quebec North Shore and Labrador Railway and 1 200 employees represented by three different unions were renegotiated in 1981. During post-conciliation negotiations, the parties reached a tentative agreement which was subsequently ratified by the membership. The new collective agreement runs for three years, ending February 28, 1984.

# SCHEMATIC OVERVIEW OF DISPUTE RESOLUTION PROVISIONS IN THE CANADA LABOUR CODE (PART V)



## B. Arbitration Services

Collective agreements governed by the Canada Labour Code, Part V (Industrial Relations) are required, pursuant to section 155, to contain a provision for the final settlement, without work stoppage, by arbitration or otherwise, of all differences concerning their interpretation, application, administration, or alleged violation.

One of the major responsibilities of the Arbitration Services branch is to investigate requests received from parties coming within the application of the Canada Labour Code for the appointment of arbitrators and arbitration board chairpersons in grievance disputes where they have been unable to agree on a selection. The branch studies these requests to ensure compliance with all the legislative and regulatory requirements, obtains all relevant information, and recommends appropriate action to the Minister. Arbitration Services has the responsibility of establishing the procedural framework for ministerial appointments, and administering the grievance arbitration provisions of the Code.

During the year, the Minister received 89 applications requesting that he appoint single arbitrators and arbitration board chairpersons. Appointments were made in 43 cases. The remainder were either withdrawn or settled with the assistance of Arbitration Services.

Amendments to the grievance arbitration provisions of the Canada Labour Code were last made in 1978. They were designed to streamline and improve the grievance arbitration process generally, and provide a clear statutory framework for its operation.

The most important features of the amendments are as follows:

1. The Minister of Labour was given statutory authority to appoint arbitrators and arbitration board chairpersons in specified situations where the parties cannot reach agreement on their own.
2. In cases where collective agreements contain no provisions for the final settlement of grievances by arbitration or otherwise, any unresolved grievance is required to be referred to a sole arbitrator selected jointly by the parties or, failing agreement, appointed by the Minister at the request of either of them. Prior to the enactment of this amendment, the Canada Labour Relations Board could on request furnish an arbitration clause if a collective agreement contained no such clause or if the clause contained in the agreement was inadequate.
3. Arbitral awards must be rendered within 60 days of the appointment of the arbitrator or the establishment of the arbitration board, as the case may be.

4. All arbitral awards rendered pursuant to the Canada Labour Code are required to be filed with the Minister.
5. A decision of the majority of members of an arbitration board constitutes the decision of the board. Where an arbitration board is deadlocked, the chairperson's decision is deemed to be the board's decision.
6. Grievance arbitration fees, expenses and costs are required to be shared equally by the parties unless they have made other arrangements.

On September 1, 1978, the branch was given the responsibility of processing requests for ministerial appointments of adjudicators in complaints of alleged unjust dismissal lodged under Division V.7, Part III of the Canada Labour Code. With certain exceptions, recourse to these provisions is available to all employees within the legislative authority of the Parliament of Canada who are not members of a group of employees subject to a collective agreement, namely, the unorganized sector. Those employees who meet the eligibility requirements are extended the right to submit a complaint alleging that their dismissal was unjust and, ultimately, to avail themselves of third-party adjudication.

From April 1, 1981, to March 31, 1982, the Minister effected the appointment of adjudicators in 62 cases. Ten cases were pending on March 31, 1982.

The branch maintains and systematically indexes all awards rendered pursuant to the Canada Labour Code and filed with the department. The text of specific awards is readily available from Arbitration Services, at the request of industrial relations practitioners across Canada. The system is tailored to their needs and provides diversified information on particular issues, precedents, background statistics, and comparative data.

All federal arbitration awards rendered since November 1977 are summarized in a one page format entitled *Federal Arbitration Award Digest*. In addition, a *Consolidated Subject Index*, updated on an annual basis, is available. Both of these publications are provided upon request to a wide range of persons operating in the industrial relations community.

Arbitration Services also publishes a monthly circular entitled the *Arbitration Services Reporter*, containing summaries of recent and significant arbitral awards rendered pursuant to the Canada Labour Code, as well as an annotated list of all federal awards filed with Arbitration Services during the preceding month. The *Arbitration Services Reporter* is distributed to all arbitrators, unions, and companies coming within the application of the Canada Labour Code, as well as to a number of government agencies across Canada.

The branch provides a grievance resolution consultative service to companies and unions under federal



jurisdiction. The relationship between the industrial relations climate and the resolution of grievances is so close that a genuine improvement in grievance handling can be expected to improve industrial relations.

In recognition of the importance of effective and expeditious grievance resolution techniques for the positive functioning of the Canadian industrial relations system, Arbitration Services has been conducting continuous research on trends and developments in the grievance arbitration process in Canada. A report was published in 1978 which described, analysed and evaluated major components of grievance resolution systems functioning in selected industrial sectors in Canada. The report is entitled *Industry and Expedited Arbitration: Alternatives to Traditional Methods*.

The terms "industry arbitration" and "expedited arbitration" encompass systems used in specific industries whereby a permanent arbitrator or a panel of arbitrators is selected to hear grievances arising under one or more collective agreements over a period of time, as well as any procedures or mechanisms designed to expedite the grievance arbitration process.

The most relevant data pertained to the railway, longshoring, steel, construction, motor transport, garment, auto, and forest industries. Information was also provided on the summary arbitration procedure proposed by the Quebec Advisory Council on Labour and Manpower.

The industry and expedited grievance arbitration mechanisms described and evaluated in the report reveal a wide diversity in the types of measures implemented by the parties to meet their particular needs, both at the pre-arbitration and arbitration stages of the grievance resolution process.

Arbitration Services also conducts ongoing research into labour legislation, cases and policies, including the evaluation of studies conducted by other agencies and associations, both private and governmental, relating to the grievance arbitration process in Canada, with emphasis on the private sector.

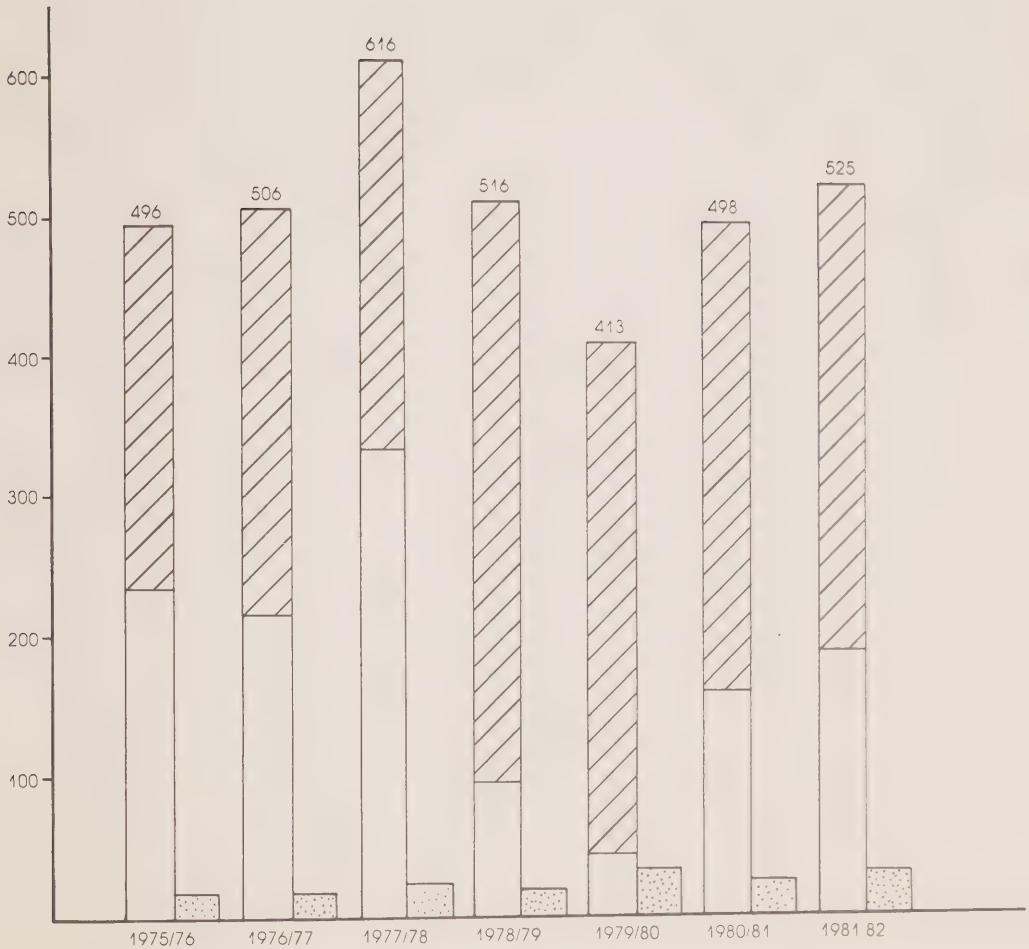
## MEDIATION AND CONCILIATION APPOINTMENTS IN FISCAL YEAR 1981/82

<b>A. Disputes brought forward from fiscal year 1980/81</b>	
(a) at conciliation officer stage	68
(b) at conciliation commissioner stage	5
(c) at post-conciliation stage	17
(d) at mediation stage	1
<b>B. Disputes originating in fiscal year 1981/82</b>	
(a) conciliation officer appointments	242
(b) conciliation commissioner or conciliation board appointments	22
(c) mediation appointments	28
<b>C. Settlements without work stoppage in fiscal year 1981/82</b>	
	229
<b>D. Disputes pending at fiscal year end</b>	
(a) at conciliation officer stage	51
(b) at conciliation commissioner or board stage	5
(c) at post-conciliation stage	19
(d) at mediation stage	1

## COMPARISON OF MEDIATION AND CONCILIATION ACTIVITY FISCAL YEARS 1972/73 TO 1981/82

	1972/73	1973/74	1974/75	1975/76	1976/77	1977/78	1978/79	1979/80	1980/81	1981/82
Brought forward from previous Fiscal Year	35	30	23	88	80	53	88	111	64	91
New Assignments	145	139	217	174	209	230	333	254	272	244
Total Caseload	180	169	240	262	289	283	421	365	336	335
Pending at Fiscal Year end	30	23	88	80	53	88	111	64	91	76
Strikes/Lockouts	10	22	17	20	21	25	21	39	25	30
Disputes Settled Without Work Stoppage	140	124	135	162	215	170	289	262	220	229
Settlement Rate	93%	85%	89%	89%	91%	87%	93%	87%	90%	88%


**A PERSPECTIVE ON THE FEDERAL  
MEDIATION AND CONCILIATION  
SERVICE CASELOAD  
(FISCAL YEARS 1975/76 TO 1981/82)**



Legend:

 Direct Bargaining

 FMCS Activity

 Work Stoppages

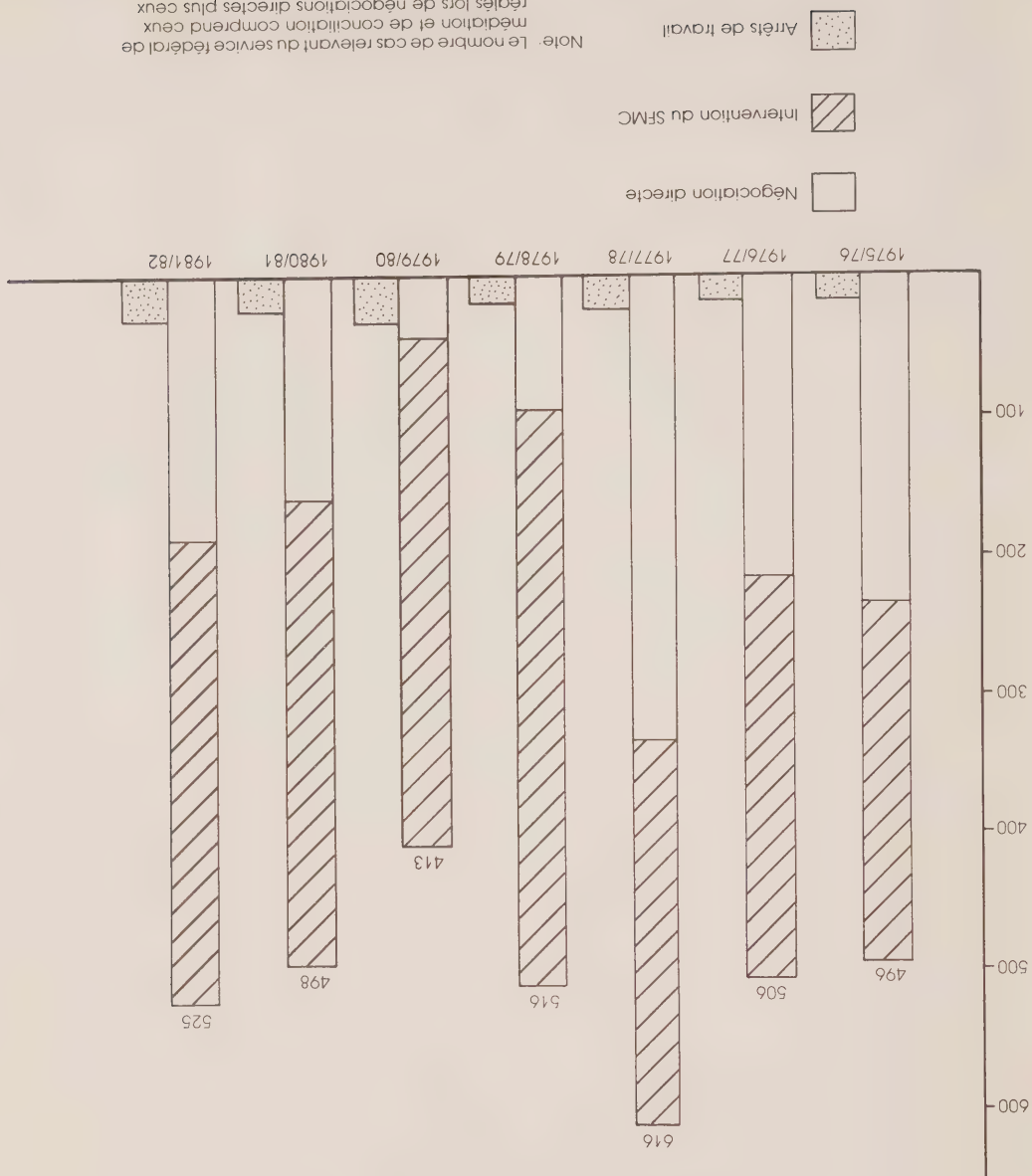
Note: Direct bargaining together with FMCS activity represent the "FMCS Total Potential Caseload"







# REPRÉSENTATION DU NOMBRE DE CAS RELEVANT DU SFMC (POUR LES EXERCICES DE 1975-1976 À 1981-1982)



Note: Le nombre de cas relevant du service fédéral de médiation et de conciliation comprend ceux réglés lors de négociations directes plus ceux où le SFMC est intervenu.

- Arrêts de travail
- Intervention du SFMC
- Négociation directe

# MÉDIATION ET CONCILIATION COMPARAISON DES ACTIVITÉS POUR LES EXERCICES DE 1972-1973 À 1981-1982

	1972- 1973	1973- 1974	1974- 1975	1975- 1976	1976- 1977	1977- 1978	1978- 1979	1979- 1980	1980- 1981	1981- 1982
Cas reportés de l'exercice précédent	35	30	23	88	80	53	88	111	64	91
Nouveaux cas	145	139	217	174	209	230	333	254	272	244
Nombre total de cas	180	169	240	262	289	283	421	365	336	335
Cas en suspens à la fin de l'exercice	30	23	88	80	53	88	111	64	91	76
Cas résolus et travaillés	10	22	17	20	21	25	21	39	25	30
Différends réglés sans arrêt de travail	140	124	135	162	215	170	289	262	220	229
Pourcentage de cas réglés	93%	85%	89%	89%	91%	87%	93%	87%	90%	88%

La Direction offre aux entreprises et syndicats de compétence fédérale un service consultatif de résolution des conflits. Il existe des liens si étroits entre le climat des relations du travail et la résolution des conflits qu'une véritable amélioration du traitement des griefs peut vraisemblablement donner lieu à une amélioration des relations du travail.

Reconnaissant l'importance de techniques de résolution des conflits efficaces et rapides pour le fonctionnement du système canadien de relations industrielles, les Services d'arbitrage effectuent des recherches sur les tendances et les faits nouveaux dans le processus d'arbitrage des conflits au Canada. En 1978, la Direction a publié un rapport intitulé *L'arbitrage par secteur industriel et l'arbitrage accéléré des griefs: des alternatives aux méthodes traditionnelles*. On y retrouve la description, l'analyse et l'évaluation des principaux éléments des systèmes de résolution des griefs en vigueur dans certains secteurs industriels du Canada.

Les expressions «arbitrage par secteur industriel» et «arbitrage accéléré» comprennent les systèmes utilisés dans des secteurs d'activités précis et en vertu desquels un arbitre permanant ou un groupe d'arbitres est chargé d'entendre les griefs liés à une ou à plusieurs conventions collectives pendant une période donnée, ainsi que toutes les procédures ou tous les mécanismes destinés à accélérer le processus d'arbitrage des griefs.

Les données les plus pertinentes du rapport avaient trait aux secteurs d'activités suivants: chemins de fer, automobile, vêtements, transport par véhicule

Le rapport contenait également des renseignements sur la procédure sommaire d'arbitrage proposée par le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

D'après les mécanismes d'arbitrage par secteur industriel et d'arbitrage accéléré des griefs qui sont décrits et évalués dans le rapport, il existe des mesures variées et nombreuses qui permettent aux parties de répondre à leurs besoins particuliers, aux étapes tant du pré-arbitrage que de l'arbitrage dans le processus de résolution des griefs.

Les Services d'arbitrage font également sans cesse des recherches sur la législation du travail, des cas et des politiques, y compris l'évaluation des études entreprises par d'autres associations et organismes, privés et publics, sur les processus d'arbitrage de griefs au Canada, l'accent étant mis en particulier sur le secteur

privé.

## NOMINATION DE MÉDIATEURS ET DE CONCILIATEURS AU COURS DE L'EXERCICE FINANCIER 1981-1982

### A. Différends reportés de l'exercice 1980-1981

a) à l'étape du conciliateur	68
b) à l'étape du commissaire-conciliateur	5
c) à l'étape suivant la conciliation	17
d) à l'étape de la médiation	1

### B. Différends de l'exercice 1981-1982

a) nominations de conciliateurs	242
b) nominations de commissaires-conciliateurs ou de conseils de conciliation	22
c) nominations de médiateurs	28

### C. Réglements sans arrêt de travail au cours de l'exercice 1981-1982

D. Différends en suspens à la fin de l'exercice	229
---	-----

a) à l'étape du conciliateur	51
b) à l'étape du commissaire-conciliateur ou à l'étape du conseil de conciliation	5
c) à l'étape suivant la conciliation	19
d) à l'étape de la médiation	1



## 8. Les Services d'arbitrage

Les conventions collectives régies par la Partie V (Relations industrielles) du Code canadien du travail doivent, conformément à l'article 155, renfermer une clause de règlement définitif, sans arrêt de travail, par voie d'arbitrage ou autrement, de tous les conflits suscités par leur interprétation, leur application ou une prétendue violation.

L'une des principales responsabilités de la Direction des services d'arbitrage est de faire enquête sur les demandes de nomination d'arbitres et de présidents de conseil d'arbitrage, présentées par les parties et de conseil d'arbitrage, lorsque les parties n'ont pu s'entendre sur le choix d'un arbitre. La Direction étudie ces demandes, afin de s'assurer qu'elles sont conformes à toutes les exigences de la loi et des règlements, rassemble tous les renseignements pertinents et recommande au Ministre des mesures appropriées. Les Services d'arbitrage sont chargés d'établir le cadre procédural des nominations ministérielles, ainsi que d'administrer les dispositions du Code relatif à l'arbitrage des conflits.

Au cours de l'année, le Ministre a reçu 89 demandes de nominations d'arbitres ou de présidents de conseil d'arbitrage et a procédé à une nomination dans 43 cas, les autres demandes ayant été soit retirées, soit réglées avec l'aide des Services d'arbitrage.

Les dernières modifications aux dispositions du Code canadien du travail relatives à l'arbitrage des conflits remontent à 1978. Elles étaient conçues pour rationaliser et améliorer le processus d'arbitrage des conflits en général et pour fournir un cadre statutaire d'opérations qui soit bien défini.

Les caractéristiques les plus importantes des modifications sont les suivantes:

1. Le Ministre du Travail a reçu le pouvoir statutaire de nommer des arbitres et des présidents de conseil d'arbitrage, dans des cas précis, lorsque les parties ne peuvent s'entendre entre elles.

2. Lorsque les conventions collectives ne contiennent pas de clause de règlement définitif des conflits, par voie d'arbitrage ou autrement, tout conflit non réglé doit être confié à un seul arbitre, choisi conjointement par les parties, ou, faute d'entente, nommé par le Ministre à la demande de l'une des parties. Avant l'adoption de cette modification, le Conseil canadien des relations du travail pouvait, sur demande, fournir une clause d'arbitrage, lorsqu'une convention collective ne contenait pas ce genre de clause ou que cette clause était inappropriée.

3. Les sentences arbitrales doivent être rendues dans les 60 jours suivant la nomination de l'arbitre ou la formation du conseil d'arbitrage, selon le cas.

4. Une copie de toutes les sentences arbitrales rendues en vertu du Code canadien du travail doit être transmise au Ministre.
5. La décision de la majorité des membres d'un conseil d'arbitrage constitue la décision du conseil. Toutefois, lorsqu'un conseil d'arbitrage est dans une impasse, la décision du président devient la décision du conseil.
6. Les frais et dépenses qu'entraîne l'arbitrage des griefs doivent être partagés également entre les parties, à moins que celles-ci n'aient pris d'autres dispositions.

Le 1<sup>er</sup> septembre 1978, la Direction s'est vu confier la responsabilité du traitement des demandes de nominations d'arbitres par le Ministre dans les cas de plaintes déposées en vertu des dispositions relatives au congédiement injuste de la Division V.7 de la Partie III du Code canadien du travail. À certaines exceptions près, tous les employés relevant de la compétence législative du Parlement du Canada qui ne sont pas membres d'un groupe d'employés couverts par une convention collective, c'est-à-dire tous les employés non syndiqués, peuvent utiliser ce recours. Ces employés ont le droit de présenter une plainte pour congédiement injuste et de se prévaloir, en dernier recours, d'un arbitrage devant une tierce partie.

Du 1<sup>er</sup> avril 1981 au 31 mars 1982, le Ministre a nommé 62 arbitres. Il restait encore 10 cas en suspens le 31 mars 1982.

La Direction tient un registre de toutes les décisions rendues en vertu du Code canadien du travail et transmet au Ministre et elle les indexe de façon systématique. Sur demande, les praticiens des relations industrielles du Canada peuvent facilement obtenir des Services d'arbitrage le texte des décisions qui les intéressent. Le système est adapté à leurs besoins et fournit des renseignements variés sur des questions particulières, des précédents, des statistiques et des données comparatives.

Toutes les sentences arbitrales fédérales rendues depuis novembre 1977 sont rassemblées dans des résumés d'une page intitulés *Condensé de sentence arbitrale*. De plus, il existe un *Index des sentences arbitrales fédérales*, qui est mis à jour tous les ans. Ces deux publications peuvent être obtenues sur demande par de nombreuses personnes travaillant dans le domaine des relations industrielles.

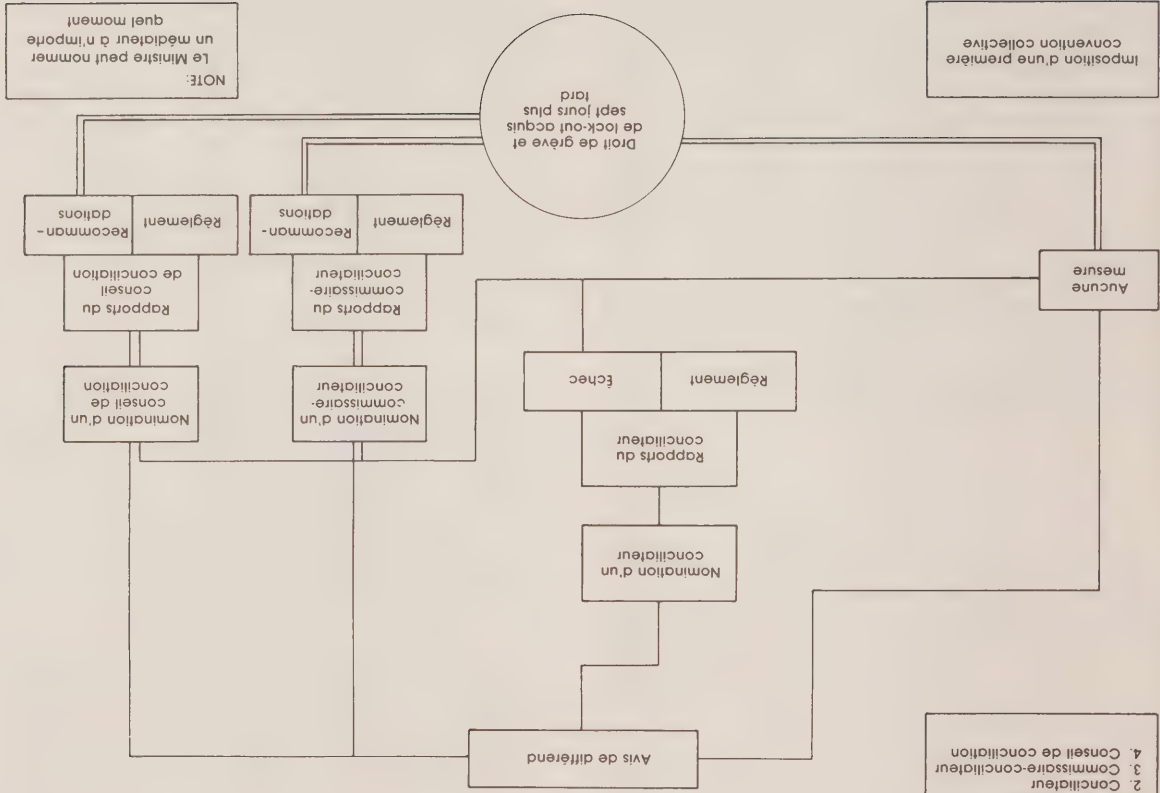
Les Services d'arbitrage publient également un bulletin mensuel intitulé *Revue des services d'arbitrage*, qui contient des résumés des décisions arbitrales importantes récemment rendues en vertu du Code canadien du travail, ainsi que des listes annotées de toutes les sentences fédérales transmises aux Services d'arbitrage le mois précédent. La *Revue des services d'arbitrage* est distribuée à tous les arbitres, à tous les syndicats et à toutes les entreprises qui relèvent du Code canadien du travail, ainsi qu'à un certain nombre d'organismes gouvernementaux au Canada.

Sydney, a été accepté par la majorité et a mis fin à une grève de trois mois.

Transport ferroviaire

Les huit conventions collectives qui lient la Québec North Shore and Labrador Railway et 1 200 employés, de trois ans et prend fin le 28 février 1984.

# VUE D'ENSEMBLE DU PROCESSUS DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS SELON LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL (PARTIE VI)



À Voyageur Colonial, deux services distincts ont recouru à la grève au cours de l'été 1984, lorsque les conducteurs ont été renvoyés sans compensation. Les 450 conducteurs d'autobus et employés de terminus, représentés par la Fédération canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, sont retournés au travail, lorsque la fin de leur grève de cinq semaines a été négociée au cours de rencontres postérieures à la conciliation. À Montréal, 389 conducteurs, représentés par les Chaudfroids d'autobus et de limousines et travailleurs affiliés ont fait une grève de trois mois, à laquelle une convention conclue au cours de la médiation a mis fin.

industrie du grain

Le contrat entre la Lakehead Terminal Elevators Association, qui représentait six compagnies membres, et la Fraternité des commis des chemins de fer, de lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messageries et de gares a pris fin le 31 janvier 1984. Pour tenter de régler le différend, il a fallu recourir à un commissaire et à un conciliateur principal. Après la publication du rapport du conciliateur, W. P. Kelly, sous-ministre adjoint principal du Travail Canada, a été nommé médiateur. Bien que l'unité de négociation se soit lancée dans une grève, le différend a été réglé en deux semaines, lorsque les membres du syndicat ont ratifié la convention de deux ans conclue au cours de la médiation.

Un conciliateur a aidé le Syndicat des services du grain et la Manitoba Pool Elevators à s'entendre sur le renouvellement de leur convention collective pour une durée de deux ans, sans arrêt de travail.

L'Association des employeurs maritimes a renouvelé trois de ses contrats avec l'Association internationale des débardeurs dans les ports de Montréal, de Halifax et de Saint-Jean (Nouveau-Brunswick) en 1984-1982. À Montréal, 1 100 travailleurs ont ratifié une convention de deux ans, conclue grâce aux efforts des conciliateurs et d'un commissaire-conciliateur. À Halifax, 600 débardeurs ont accepté un contrat de trois ans négocié avec l'aide d'un conciliateur et, à Saint-Jean, 565 débardeurs ont ratifié une convention collective de 42 mois conclue par négociation directe.

Débar dage

commissaire

Sur la côte ouest, dans les négociations entre la BC Terminal Elevators Operators' Association et la Section locale 333 du Syndicat des travailleurs du grain, il a été recouru aux services d'un conciliateur également affilié au recouru aux services d'un conciliateur et d'un commissaire-conciliateur. Bien que le droit de grève ou de lock-out ait été obtenu, aucune des parties n'a utilisé ce droit, et une convention d'un an a été conclue et ratifiée à partir du rapport du

Secteur maritime

Un certain nombre de conventions dans le secteur maritime ont été renégociées au cours de l'année financière 1984-1982. À la Voie maritime du Saint-Laurent, deux unités, représentées par la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, ont renouvelé leur convention collective pour deux autres années, grâce à la conciliation. L'aide du SFMCA a également permis le renouvellement de conventions entre l'Association des armateurs des Grands Lacs de Montréal et 2 100 employés non brevetés, représentés par le Syndicat international des marins canadiens, 427 officiers de pont, représentés par la Guilde de la marine marchande du Canada, et 750 mécaniciens de marine, représentés par l'Union canadienne des officiers de la marine marchande. Ces nouveaux contrats arriveront à échéance le 31 mai 1984. À Upper Lakes Shipping, à Toronto, trois conventions collectives ont également été renouvelées. Les ingénieurs mécaniciens et 550 employés non brevetés, représentés par la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, et les 140 officiers de pont, représentés par la Guilde de la marine marchande du Canada, ont renouvelé leur convention collective pour une durée de trois ans, avec l'aide d'un conciliateur.

Mines

Un certain nombre de conventions collectives ont été renégociées en 1984-1982 dans l'industrie minière. À la mine Con/Ryco de la Cominco, à Yellowknife, le contrat entre la société et la section locale 802 des Métallurgistes unis d'Amérique a été renouvelé grâce à des négociations postérieures à la conciliation, après une grève de cinq semaines.

À la Keno Hill Mines, à Elsa (Yukon), une entente a été conclue, mettant fin à une grève commencée en septembre 1980. La section locale 924 des Métallurgistes unis d'Amérique a signé une convention de 26 mois au nom de ses 240 membres, à la suite des réunions de médiation tenues en avril et mai 1984, et le retour au travail s'est fait peu après.

Une autre grève commencée en 1980 a également pris fin en mai 1984, à la Canada Tungsten Mining Corporation Ltd., à Tungsten (Territoires du Nord-Ouest). La société et les sections locales 953 et 8843 des Métallurgistes unis d'Amérique ont conclu une convention, grâce à une médiation officielle. La convention collective prendra fin le 28 février 1983.

Au Cap-Breton, la United Mine Workers of America a eu recours à la grève contre la DEVCO, après que le syndicat eut rejeté le rapport d'un commissaire-conciliateur. Deux accords provisoires conclus au cours de rencontres ultérieures ont également été rejetés par les membres, et la grève a duré pendant une bonne partie de l'été. Un troisième accord provisoire conclu au cours des séances de médiation tenues sous les auspices du juge A.E. Sullivan, de



## ACTIVITÉS DE L'EXERCICE 1981-1982

### A. La médiation et la conciliation

Au cours de l'exercice 1981-1982, la Direction de la médiation et de la conciliation s'est occupée de 335 différends de négociation collective, dont 91 étaient produits au cours de l'année.

Grâce à la médiation et à la conciliation, 229 différends ont été réglés sans arrêt de travail en 1981-1982. Il y a eu 30 arrêts de travail, et 76 différends étaient encore en suspens à la fin de l'année.

Le personnel de la Direction a poursuivi ses activités de médiation préventive au cours de l'exercice dans quelque 31 cas. La médiation préventive a pour rôle d'encourager de bonnes relations patronales-syndicales et constitue un outil important dans la prévention des différends de négociation collective.

Pour pouvoir présenter au Conseil canadien des relations du travail certaines catégories de plaintes relatives à des pratiques déloyales en matière de relations du travail, en particulier celles qui ont trait à la négociation, il faut obtenir le consentement du Ministère du Travail. Au cours de l'exercice 1981-1982, le consentement du Ministère a été demandé à 29 reprises; cinq cas ont été réglés par la Direction, dix demandes périmees ont été retirées et six ont été refusées, tandis que le Ministère accordait son consentement dans huit cas.

En vertu de l'article 17.1 du Code, le Ministère du Travail peut renvoyer au Conseil canadien des relations du travail les différends relatifs à une première convention collective, lorsque les parties n'ont pu arriver à s'entendre dans le cadre du processus de négociation collective prévu par la loi. En 1981-1982, un différend a été renvoyé devant le Conseil en vertu de ces dispositions. Les parties en cause étaient la *Huron Broadcasting* à Sault-Sainte-Marie (Ontario) et le Syndicat canadien de la Fonction publique, qui représente 110 employés. Le CCRT a imposé une convention collective d'un an aux deux parties.

Bien qu'aucune nouvelle commission d'enquête industrielle n'ait été nommée en vertu de l'article 198 en 1981-1982, deux commissaires, nommés l'année précédente, ont déposé leur rapport. Le professeur Inis Christie a remis son rapport sur les répercussions des activités de terminus du Port de Saint-Jean (Nouveau-Brunswick) aux parties en cause le 9 avril 1981, et les conclusions du professeur Frederick Anderson sur le niveau et la structure de la rémunération des employés des ateliers de chemins de fer ont été remises le 10 juillet 1981.

ACTIVITÉS DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION DANS LES SECTEURS INDUSTRIELS DE COMPÉTENCE FÉDÉRALE

Lignes aériennes

Grâce à la conciliation ou à la médiation, 37 conventions collectives de compagnies d'aviation ont été

### Banques

La Direction a participé à la conclusion de 25 conventions collectives dans le secteur des banques en 1981-1982. Le lock-out de 16 mois décrété par la Banque canadienne impériale de commerce contre ses huit employés syndiqués d'East Angus (Québec) a pris fin le 2 septembre 1981 lorsque l'unité de négociation a ratifié les conditions d'une convention collective d'un an. Au cours de ces longues négociations, qui avaient commencé avec l'aide d'un conciliateur, il y a eu boycottage national de la banque à la demande du Congrès du travail du Canada, ainsi que des interventions de la Fédération des travailleurs du Québec et du député de la région.

### Télécommunications

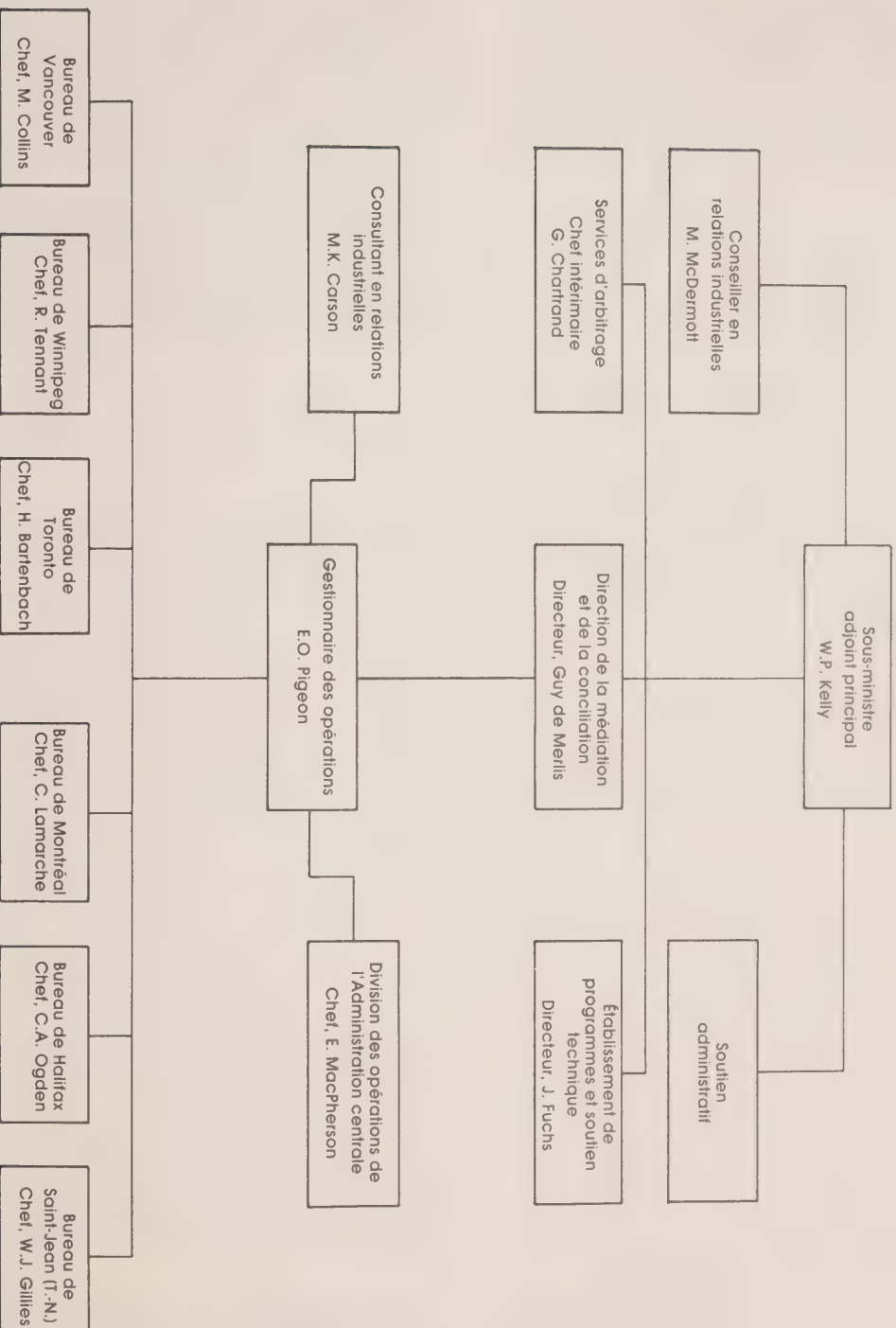
Au cours de la période examinée, 52 conventions collectives ont été conclues dans le secteur des télécommunications avec l'aide du SFMNC. À la division des services français de Radio-Canada, les employés de la salle des nouvelles, représentés par le Syndicat général du cinéma et de la télévision, ont mis fin à une grève de huit mois en juin 1981, après qu'une convention collective de 21 mois ait été conclue au cours d'une longue médiation. Les 900 techniciens de Radio-Canada, représentés par le Syndicat des techniciens du réseau français de Radio-Canada, ont également mis fin à une grève de trois semaines en juin, après être arrivés à un règlement au cours de rencontres postérieures à l'intervention du commissaire-conciliateur. À la division des services anglais de Radio-Canada, l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion, qui représente 2 100 techniciens, a commencé une grève légale en mai. À la suite de la médiation entreprise au cours de l'été, un accord provisoire a été conclu au début de septembre, et le retour au travail s'est fait le 10 septembre 1981.

### Transport routier

Le *Transport Labour Relations* de Vancouver, qui représente 76 compagnies de camionnage (71 de compétence provinciale et cinq de compétence fédérale), et les sections locales 31 et 213 des Camionneurs ont ratifié une nouvelle convention de deux ans, conclue au cours de la conciliation. Les membres du syndicat avaient rejeté un premier accord provisoire, mais un deuxième accord conclu après d'autres rencontres de conciliation a été accepté par la majorité de l'unité de négociation. Cette convention de deux ans se terminera à la fin de 1982.



# SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION ORGANIGRAMME



## LE SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

Le Conseil canadien des relations du travail et le Service fédéral de médiation et de conciliation se partagent la responsabilité de l'application de la Partie V du Code canadien du travail. L'instrument législatif qui réglemente les relations industrielles dans le secteur privé de compétence fédérale.

Le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) est un organisme autonome jouissant de pouvoirs quasi judiciaires pour l'interprétation et l'application des dispositions du Code canadien du travail relatives à la détermination des unités de négociation, à l'accréditation, au retrait d'accréditation, aux pratiques déloyales en matière de relations du travail, aux changements techniques, aux obligations du successeur et ainsi de suite.

Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFM/C) fait partie du ministère du Travail et est chargé de l'application des diverses dispositions du Code canadien du travail relatives au règlement des différends. Ces dispositions comprennent la nomination de conciliateurs, de commissaires-conciliateurs, de médiateurs, d'arbitres et de commissaires d'enquête industrielle. Le SFM/C fait également enquête, au nom du Ministère, sur les plaintes relatives aux pratiques déloyales liées à la négociation et sur les différends qui peuvent se manifester lors d'une première convention collective. Dans ces deux derniers cas, le Ministère peut renvoyer les différends devant le Conseil canadien des relations du travail lorsqu'il décide que la question ne peut être réglée par voie de négociation collective. Le principal objectif du SFM/C est la promotion et le maintien de la paix industrielle dans le secteur privé de compétence fédérale.

**La médiation et la conciliation** s'occupe de la prévention et du règlement des différends de négociation collective. En vertu des dispositions du Code canadien du travail, il faut épuiser toutes les ressources du processus de conciliation avant de pouvoir exercer le droit de grève ou de lock-out. Le processus de conciliation prend généralement la forme d'une intervention par un conciliateur, mais peut également comporter l'intervention d'un commissaire-conciliateur ou d'un conseil de conciliation. Lorsque la conciliation a pris fin et que le droit de grève ou de lock-out est acquis, la Direction peut nommer un médiateur qui aidera les parties dans leurs négociations. La conciliation et la médiation reposent toutes deux sur la persuasion et sur un examen exhaustif des solutions de rattachement. L'Administration des relations du travail est chargée de leur offrir des services de médiation et de conciliation. Il y a des médiateurs et des conciliateurs à l'Administration

Le Service fédéral de médiation et de conciliation est dirigé par un sous-ministre adjoint principal, qui relève du sous-ministre. Le Service se compose de trois directions:

centrale et dans six bureaux régionaux, afin de fournir un service efficace aux parties qui négocient dans le cadre de la compétence fédérale. Les médiateurs et les conciliateurs ont également des contacts avec les parties pendant la durée des conventions collectives et ils font de la médiation préventive pour aider à régler les problèmes avant que ceux-ci ne deviennent des points de négociation.

**Les Services d'arbitrage** établissent la procédure applicable aux nominations ministérielles d'arbitres ou de présidents de conseil d'arbitrage en vertu des dispositions du Code canadien du travail (Partie V) et à la nomination d'arbitres de griefs dans les cas de plaintes formulées en vertu des dispositions du Code en matière de congédiement injuste (Partie III). La Direction publie des renseignements sur l'application des dispositions du Code relatives à l'arbitrage des griefs et aux congédiements injustes. Elle s'occupe également de recherches en relations industrielles, de publications et d'études sur des questions liées à l'arbitrage, pour la prévention et le règlement des griefs.

**La Direction de l'établissement de programmes et du soutien technique** cherche à favoriser le règlement des différends ouvriers-patronaux en faisant des recherches socio-économiques ou sur les questions nouvelles en matière de relations industrielles et en donnant des conseils sur les conséquences des initiatives gouvernementales dans le domaine des relations industrielles.

La Direction assure, tant à l'Administration centrale que dans les régions, un soutien en recherche opérationnelle aux médiateurs et aux conciliateurs qui s'occupent du règlement des différends de négociation collective et de médiation préventive. Elle enquête sur une vaste gamme de questions qui touchent les secteurs d'activités relevant de la Partie V du Code canadien du travail.

L'aide à la recherche apportée aux médiateurs et aux conciliateurs comprend des activités de recherche permanente ou spéciale dans les domaines de l'économie et des relations industrielles. Ces activités répondent à des demandes de renseignements sur des questions précises concernant les négociations collectives à l'établissement de profils de relations industrielles qui traitent de questions en jeu dans des négociations importantes. La Direction s'intéresse particulièrement aux secteurs d'activités stratégiques, entre autres à la vaste infrastructure du transport qui est essentielle au commerce intérieur et extérieur.

La Direction détermine les besoins, puis exécute des recherches qui constituent une base à une meilleure compréhension de la nature et des complexités des secteurs problèmes des relations industrielles. Elle aide le sous-ministre adjoint principal du Service fédéral de médiation et de conciliation à s'occuper des répercussions sur les relations industrielles de la formulation de politiques au niveau du gouvernement et au niveau international.



# TABLE DES MATIÈRES

Page	
1	Le Service fédéral de médiation et de conciliation . . . . .
	Activités de l'exercice 1981-1982
3	A. La médiation et la conciliation . . . . .
6	B. Les Services d'arbitrage . . . . .
	Tableaux
5	1. Vue d'ensemble du processus de règlement des différends selon le Code canadien du travail (Partie V) . . . . .
7	2. Nomination de médiateurs et de conciliateurs au cours de l'exercice financier 1981-1982 . . . . .
8	3. Médiation et conciliation — Comparaison des activités pour les exercices de 1972-1973 à 1981-1982 . . . . .
9	4. Représentation du nombre de cas relevant du SFMC pour les exercices de 1975-1976 à 1981-1982 . . . . .





Conformément à l'article 210(2) de la Partie V du Code canadien du travail, je sou mets au Parlement le rapport annuel relatif à l'exercice de mes fonctions en vertu du Code, rapport qui se rapporte à l'exercice financier 1981-1982.

Le ministre du Travail,  
Charles L. Caccia

Janvier 1983

Publié en vertu de l'autorisation de l'honorable Charles L. Caccia  
ministre du Travail, Gouvernement du Canada

Pour obtenir d'autres exemplaires du rapport, veuillez communiquer avec le

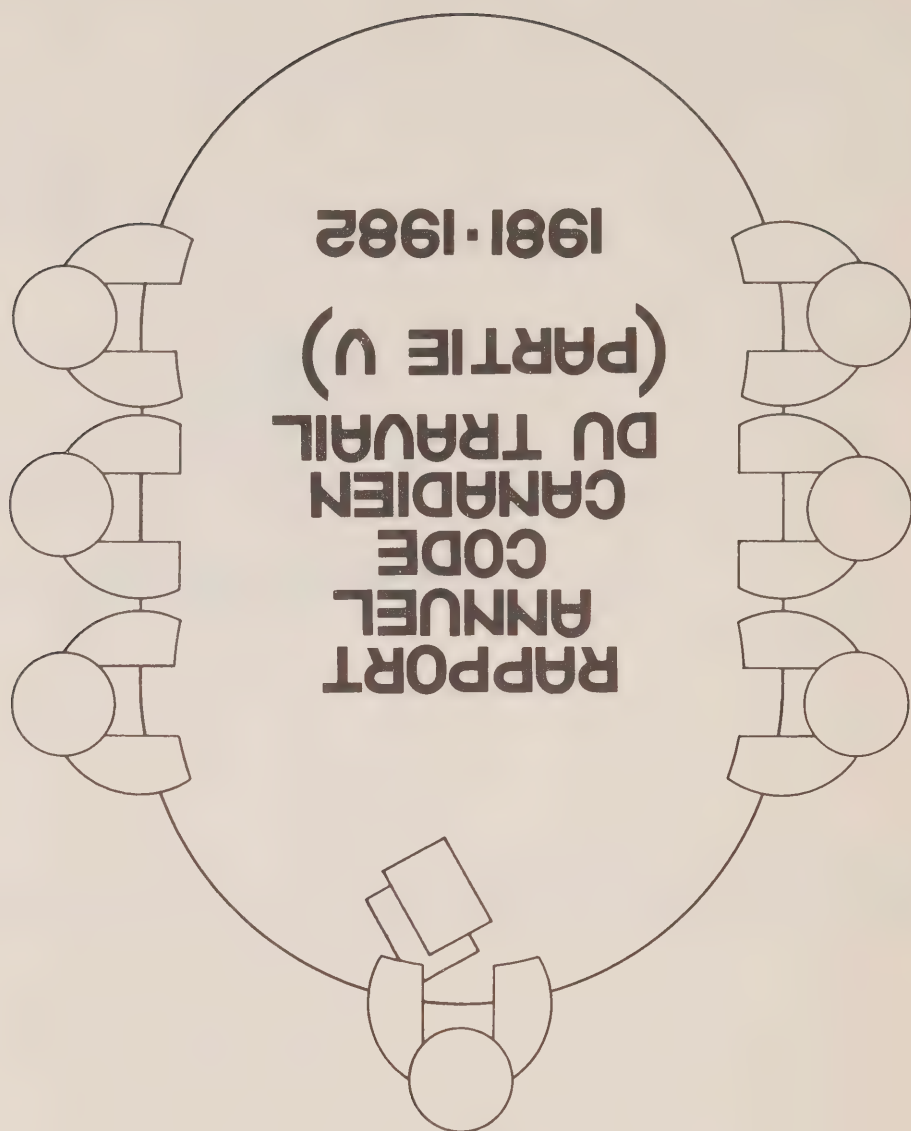
Centre de distribution des publications  
Travail Canada  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0J2  
(819) 994-0543

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1983  
N° de cat. L 2-34/1982

ISBN 0-662-52269-9

Imprimé au Canada

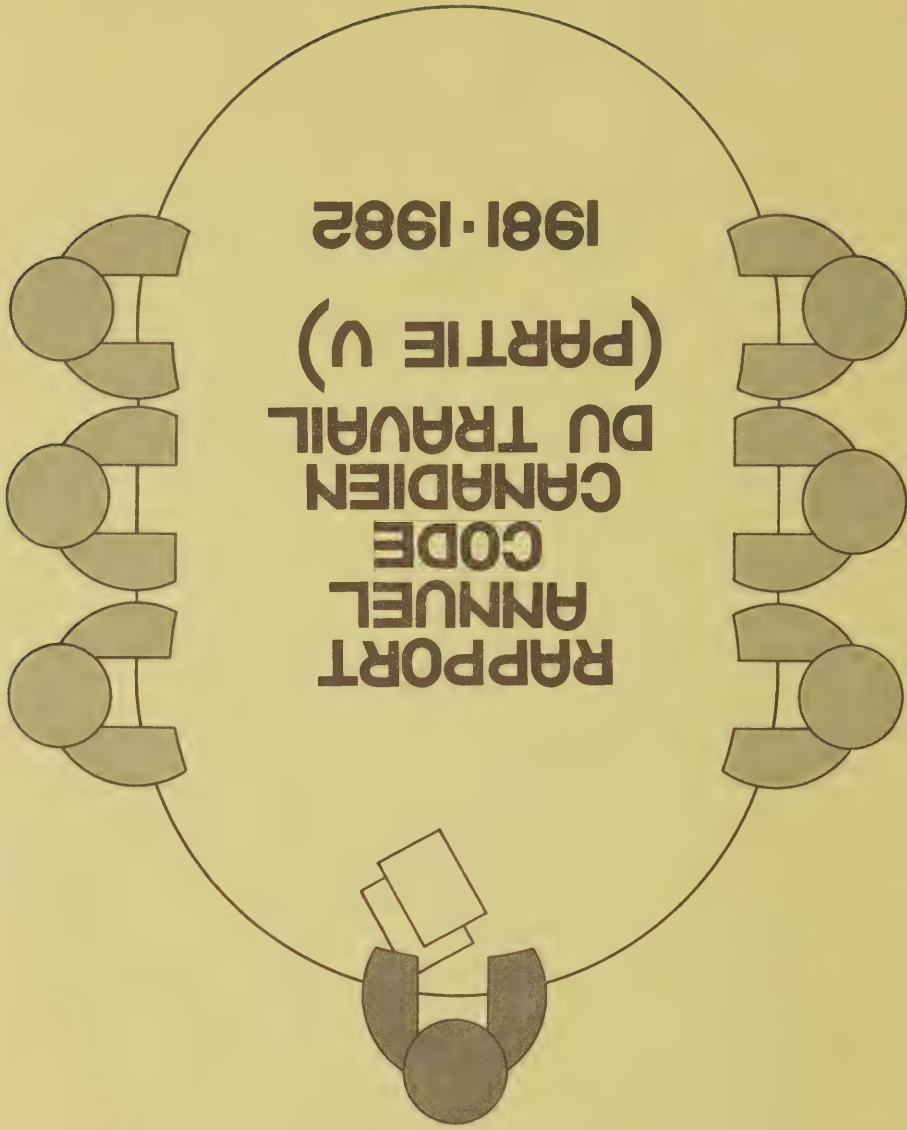
**SERVICE FÉDÉRAL DE  
MÉDIATION ET  
DE CONCILIATION**







# SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION







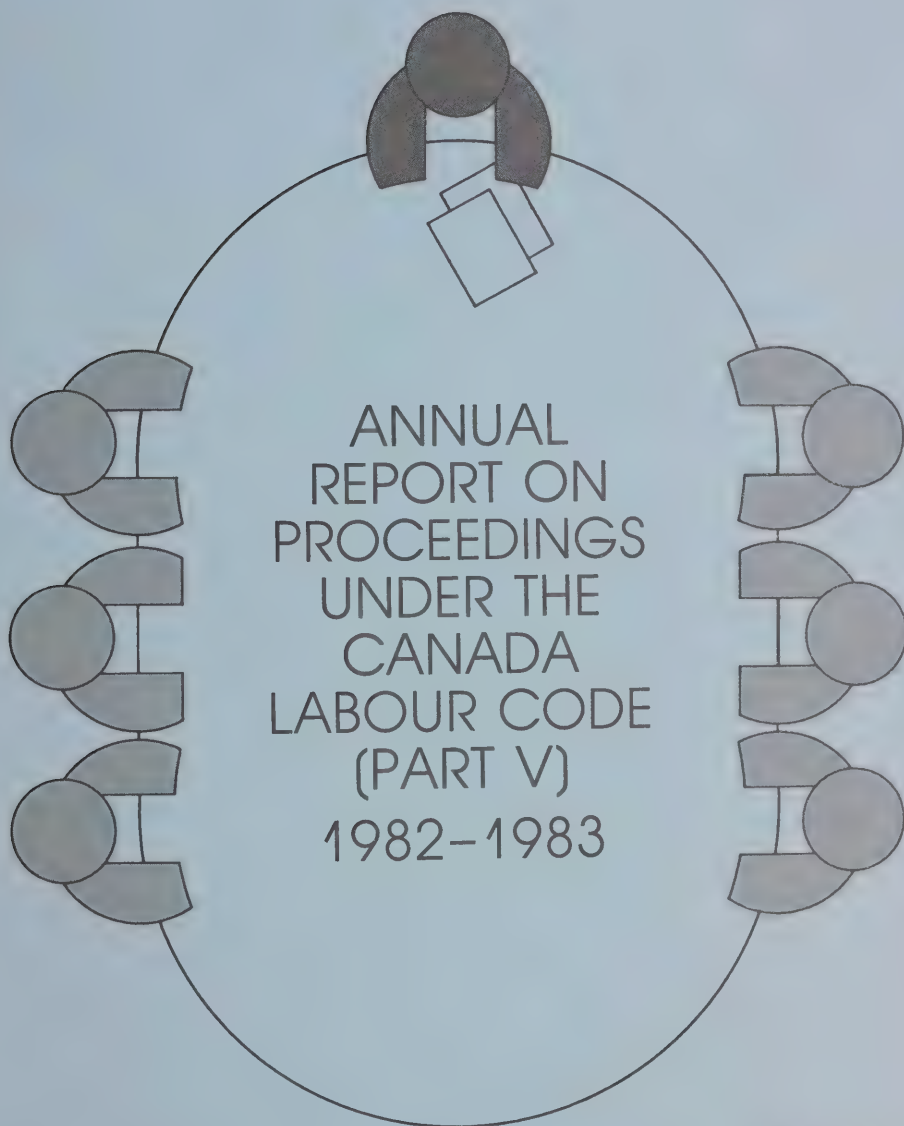
Labour  
Canada

Travail  
Canada

Gouvernement  
Public

CA1  
L200  
-A57

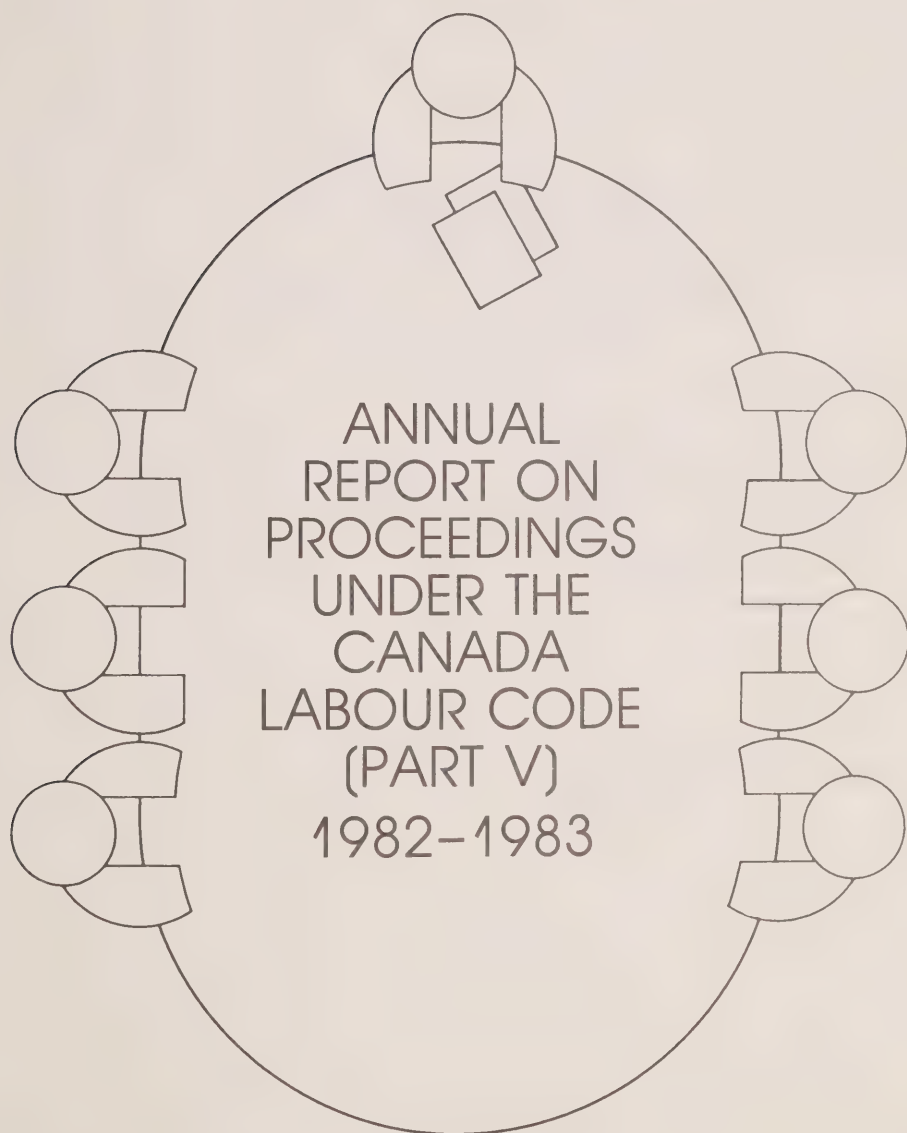
# FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICES



Canada



# FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICES





Published by Authority of the  
Honourable André Ouellet Minister of Labour,  
Government of Canada

Additional copies of the Report may be obtained from:

Publications Distributions Centre,  
Labour Canada,  
Ottawa, Ontario  
K1A 0J2  
(819) 994-0543

© Minister of Supply and Services Canada 1983

Cat. No. L 2-34/1983

ISBN 0-662-52751-8

Printed in Canada

Labour Canada  
Catalogue Number  
L30-0948/83B

Pursuant to Section 210(2) of the Canada Labour Code (Part V) I hereby submit to Parliament the annual report relating to the discharge of the Minister of Labour's duties under the Code, covering the fiscal year 1982-1983.

André Ouellet  
Minister of Labour

November 1983





# ANNUAL REPORT ON PROCEEDINGS UNDER THE CANADA LABOUR CODE (PART V) 1982-1983

## TABLE OF CONTENTS

	Page
The Federal Mediation and Conciliation Service .....	1
Review of Activities in Fiscal Year 1982-1983	
A. Mediation and Conciliation Branch .....	3
B. Arbitration Services .....	7
Tables	
1. Schematic Overview of Dispute Resolution Provisions in the Canada Labour Code (Part V) .....	9
2. Mediation and Conciliation Appointments in Fiscal Year 1982-1983 .....	10
3. Comparison of Mediation and Conciliation Activity (Fiscal Years 1973-1974 to 1982-1983) .....	11
4. A Perspective on the Federal Mediation and Conciliation Service Caseload (Fiscal Years 1975-1976 to 1982-1983) .....	12
5. Percentage of Work Time Lost Due to Strikes/Lockouts under Part V of the Canada Labour Code (Fiscal Years 1973-1974 to 1982-1983) .....	13



## THE FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

Responsibility for the administration of the Canada Labour Code Part V, which is the legislation regulating industrial relations in the federal private sector, is shared between the Canada Labour Relations Board and the Federal Mediation and Conciliation Service.

The Canada Labour Relations Board (CLRB) is an autonomous agency with quasi-judicial powers to interpret and apply the provisions of the Canada Labour Code concerning determination of bargaining units, certification, decertification, unfair labour practices, technological change, successor rights and so on.

The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) is a component of Labour Canada, and is responsible for administering the various dispute resolution provisions of the Canada Labour Code. These provisions include the appointment of conciliation officers, conciliation commissioners, mediators, arbitrators, and industrial inquiry commissioners. FMCS also acts on behalf of the Minister of Labour to investigate complaints of bargaining-related unfair labour practices, and disputes over first collective agreements. In these two latter circumstances, the Minister may refer the disputes to the Canada Labour Relations Board for consideration if he has determined that the issue cannot be resolved through the collective bargaining process. The primary objective of FMCS is the promotion and maintenance of industrial peace in the federal private sector.

The Federal Mediation and Conciliation Service is headed by a Senior Assistant Deputy Minister, who reports to the Deputy Minister of Labour. The Service has three branches:

The **Mediation and Conciliation** branch is concerned with the prevention and resolution of collective bargaining disputes. The Canada Labour Code requires that the conciliation process be exhausted before the legal right to strike or lockout can be exercised. The process normally takes the form of intervention by a conciliation officer, but may also involve the efforts of a conciliation commissioner or conciliation board. Following the termination of conciliation and the acquisition of the right to strike or lockout, the branch may appoint a mediator to further assist the parties in their negotiations. Both conciliation and mediation efforts rely on persuasion and a full exploration of alternatives as a means of resolving collective bargaining differences. Mediation and conciliation officers are located in headquarters and six field offices

in order to provide effective service to parties bargaining within federal jurisdiction. These officers also maintain contact with the parties during the term of collective agreements and engage in preventive mediation activities in order to assist in the resolution of problems before they become collective bargaining issues.

**Arbitration Services** establishes the procedural framework for ministerial appointments of grievance arbitrators or arbitration board chairmen governed by the provisions of the Canada Labour Code (Part V), the appointment of adjudicators to settle complaints lodged under the unjust dismissal provisions of the Canada Labour Code (Part III), as well as the appointment of arbitrators under the group termination of employment provisions of the Canada Labour Code (Part III). The Branch publishes information on the development of arbitral jurisprudence concerning the grievance arbitration and unjust dismissal provisions of the Code. It also conducts studies on arbitration-related matters.

The **Program Planning and Technical Support** branch promotes the resolution of labour-management disputes through specialized socio-economic research and research into emerging industrial relations issues, and through provision of advice on the industrial relations implications of government policy initiatives.

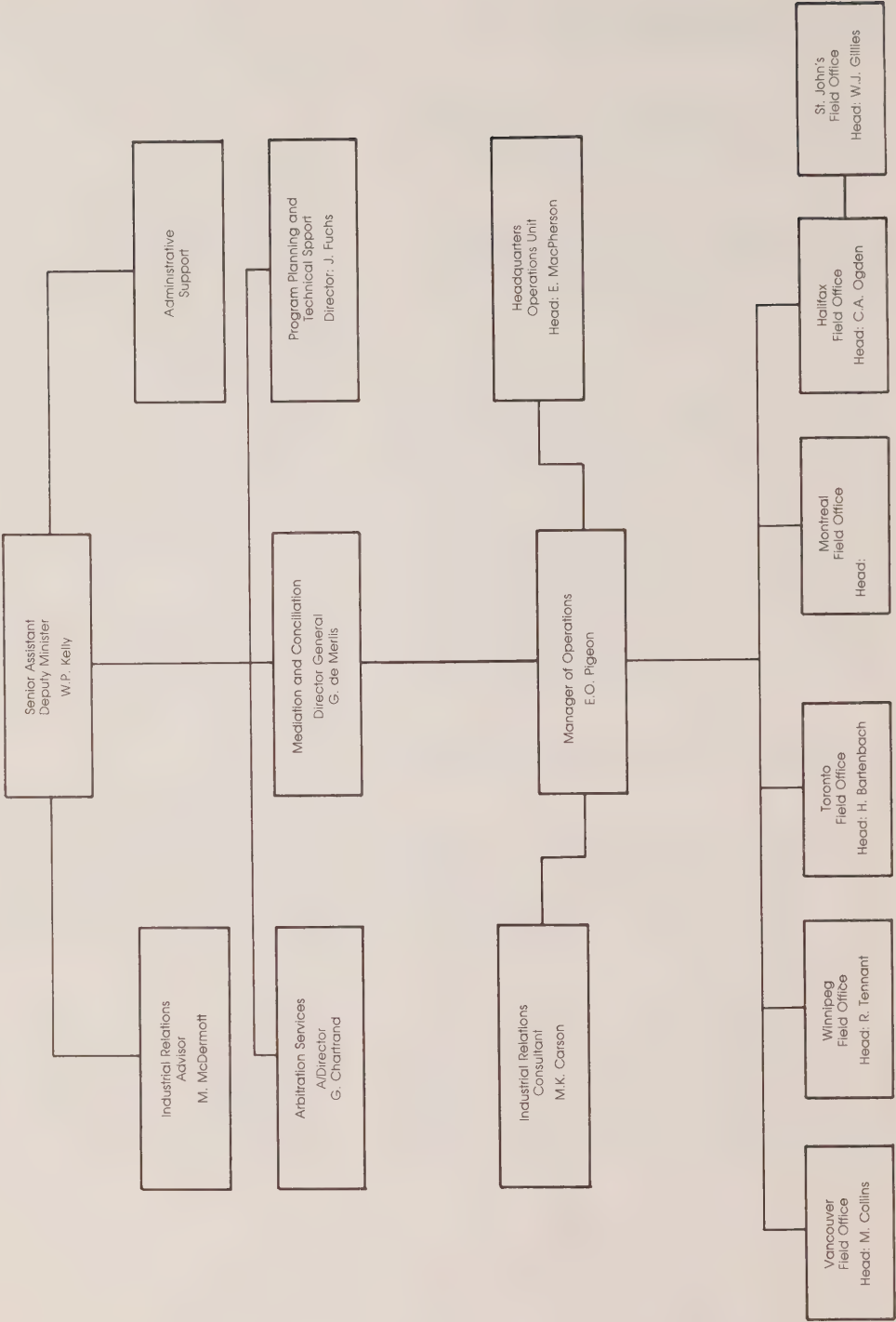
The branch provides operational research support to mediation and conciliation officers, both at headquarters and in the field, who are involved in settling collective bargaining disputes and in preventive mediation activities. A wide range of issues is investigated in those industries coming under jurisdiction of Part V, Canada Labour Code.

Research support to mediators and conciliators involves both continuing and ad hoc industrial relations and economic research activities. These range from responding to their requests for current information on specific collective bargaining provisions and issues to the development of industrial relations profiles on key bargaining situations. Of particular concern are the strategic industries which make up the vast transportation infrastructure that is crucial to domestic and external trade and commerce.

The branch identifies the need for and carries out research to serve as a basis for a better understanding of the nature and complexities of industrial relations problem areas. The branch assists the Senior Assistant Deputy Minister of the Federal Mediation and Conciliation Service in dealing with the industrial relations implications of government and international-level policy formulation.

FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

ORGANIZATIONAL STRUCTURE





# REVIEW OF ACTIVITIES IN FISCAL YEAR 1982-1983

## A. Mediation and Conciliation

During fiscal year 1982-1983, the Mediation and Conciliation Branch dealt with 330 collective bargaining disputes. Of these, 76 had been carried forward from the previous fiscal year, and 254 arose during the year.

Mediation and conciliation involvement during 1982-1983 resulted in the resolution of 231 disputes without work stoppage. There were 22 work stoppages, and 77 disputes were pending at year-end.

In June 1982, the federal government enacted Bill C-124, the Public Sector Compensation Restraint Act. This legislation extended for two years all public sector collective agreements, including those of Crown Corporations subject to the Canada Labour Code, Part V. In all, about 20 per cent of the FMCS universe is governed by the Restraint Act. The decrease in the number of potential disputes requiring FMCS assistance was counterbalanced by a 31 per cent increase in the number of notices of dispute from parties not subject to the PSCRA.

In addition to the mediation and conciliation activities provided for by legislation, officers of the branch engage in other types of dispute resolution activity designed to promote constructive labour-management relations. Preventive mediation, for example, is an informal approach to problem solving which may be used during the term of a collective agreement. In fiscal year 1982-1983, branch officers engaged in 23 preventive mediation actions in such diverse industries as trucking, longshoring and broadcasting.

The branch dealt with 19 requests for the Minister's consent to complain to the Canada Labour Relations Board during the fiscal year. Ministerial consent is required when one party wishes to complain that another has violated one of the provisions of the Code related to collective bargaining. These provisions include the obligation to bargain in good faith, the obligation to make every reasonable effort to enter into a collective agreement, and a prohibition against changing an employee's terms or conditions of employment without the bargaining agent's consent before the conciliation procedures provided by law have been exhausted. The requirement to obtain ministerial consent is intended to ensure that the filing of such charges with the Canada Labour Relations Board will not interfere with negotiation of a collective agreement. In some circumstances, the Minister may appoint a representative to assist the parties in resolving the matters that gave rise to the complaint. In fifteen of the requests received in 1982-1983, the Minister's consent was granted, two applications were rejected and two cases were resolved with the assistance of branch officers.

## REVIEW OF MEDIATION AND CONCILIATION ACTIVITY (SELECTED INDUSTRIES)

### Air Transportation

During 1982-1983, the Mediation and Conciliation Branch dealt with 36 collective bargaining disputes in the air transportation industry. Three bargaining situations involved the two national air carriers, Air Canada and Canadian Pacific Airlines. Air Canada and the Canadian Air Line Pilots Association (CALPA) concluded an agreement on the introduction of the B767 aircraft pursuant to a reopener clause in their collective agreement. Canadian Pacific Airlines and the International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM) reached separate agreements for ground crews in two locations.

An important dispute involving one of Canada's five regional air carrier operations, Eastern Provincial Airways (EPA), and CALPA occurred during the fiscal year. The parties were engaged in negotiations for the renewal of a collective agreement which expired on September 30, 1982, and since they were unable to reach a settlement with the aid of a conciliation officer, the legal right to strike or lockout was acquired on January 12, 1983. The union membership voted in favour of strike action, and when post-conciliation negotiations failed to resolve the dispute, the union initiated strike action on January 28, 1983. Further meetings between the parties in February failed to produce an agreement, and on March 11, 1983, the Minister appointed Gordon Easton, Chairman of the Newfoundland Labour Relations Board, as mediator in the dispute. The employer objected to Mr. Easton's appointment and refused to participate in any mediation sessions he scheduled. On March 25, Mr. Easton reported to the Minister that he was unable to assist the parties in resolving their dispute. On March 28, the Canada Labour Relations Board commenced hearings into unfair labour practice charges filed against the company by the union. Negotiations resumed on March 29, and the dispute was continuing at fiscal year-end.

In concurrent disputes between EPA and the IAM, representing a unit of engineering and maintenance personnel and a unit of clerical and office employees, the appointment of a conciliation officer and a conciliation commissioner in each dispute was followed by lockout action. Subsequent reduction of flight operations resulted in layoffs of pilots, flight attendants and passenger agents. Further negotiations resulted in a tentative settlement, which was subsequently ratified in early March 1983, ending the two-month work stoppage. The new collective agreements are for a three-year term, June 1, 1982, to May 31, 1985.

A collective agreement between EPA and the Canadian Air Line Employees Association (CALEA) was concluded without work stoppage, and is for a three-year term ending December 31, 1985.

Other important air transportation industry collective agreements renewed with third-party assistance during

the year include Quebecair, Nordair and Pacific Western Airlines agreements with bargaining units represented by CALPA, IAM, CALEA and the Canadian Air Line Dispatchers Association. Two of these were concurrent disputes between Nordair and the International Association of Machinists and Aerospace Workers representing a unit of office, clerical and technical employees, and a unit of maintenance and operations employees. Both disputes involved work stoppages, despite conciliation officer assistance, post-conciliation bargaining and mediation. The dispute involving maintenance and operations employees was resolved in December 1982, with the signing of a two-year agreement effective from June 1, 1982 to May 31, 1984. The dispute involving the office, clerical and technical employees was still in progress at the end of the fiscal year.

### Banking

The banking industry in Canada is certified on a branch basis, with each branch of each bank requiring a separate organizing effort. The momentum of the organizational drive has slowed and even reversed in recent years, and many branches have been decertified. Since the inception of unionization in the banking industry, 118 certifications covering 3 100 employees have been issued by the Canada Labour Relations Board. Of these, 57 have since been decertified. During the fiscal year 1982-1983, seven decertifications occurred, and as of March 31, 1983, there were 61 unionized branches. The Canadian banking system, in 1982, had some 7 400 branches and employed 150 000 workers.

During fiscal year 1982-1983, the Mediation and Conciliation Branch assisted in the resolution of 38 collective agreement disputes in the banking industry. Only one work stoppage occurred, involving a branch of the Toronto-Dominion Bank in Sydney, Nova Scotia, and the Union of Bank Employees, Local 2107 (CLC). The union had been certified in December 1981 for a unit of seven bank employees. As direct negotiations proved unsuccessful, conciliation assistance was provided in August 1982. Meetings during September and October failed to produce a settlement, and conciliation was terminated. A legal strike began November 30, 1982, and ended in January 1983 with the ratification of the terms of a mediated collective agreement.

### Broadcasting

The radio and TV broadcasting industry in Canada, which includes cablevision systems, has a total of 183 unionized bargaining units, of which 31 are in the cable systems area and 152 involve radio and/or TV broadcasting. During the 1982-1983 fiscal year, 64 of these units were involved in negotiations. This figure includes 11 cable systems and 53 radio and/or TV broadcasting units. In the same period there were nine work stoppages. One of the disputes was resolved by the imposition of a first agreement by the Canada Labour Relations Board on April 9, 1982.

In the Maritimes, disputes between the National Association of Broadcast Employees and Technicians

and the Newfoundland Broadcasting Company and the New Brunswick Broadcasting Company both involved work stoppages of approximately two months. Both disputes involved the renewal of collective agreements and were resolved with mediation assistance.

In Québec, a number of broadcast industry disputes continued throughout the fiscal year. At Mont Laurier, the employees of radio station CKML renewed their efforts (abandoned in 1975) to obtain a first collective agreement, but as of fiscal year-end the dispute remained unresolved. In La Tuque, a lockout, which began in October 1981, also continued at year-end, with no evidence of a negotiated resolution in sight.

### Grain Handling

Grain production in Canada amounted to more than 46 million tonnes in the crop year ending July 1982, of which more than 63 per cent was exported. Wheat is the most important grain commodity produced in Canada, and represents approximately 50 per cent of total grain production. Canada is the sixth largest wheat producer in the world. Among wheat exporting countries, Canada ranks second in importance only to the United States.

Approximately 95 per cent of Canadian export grain flows through terminal elevators at the ports of Vancouver, Prince Rupert and Thunder Bay. Transfer elevators along the St. Lawrence River and the Atlantic Coast, and the terminal elevator at Churchill, Manitoba, are important distribution points in Canada's grain handling transportation network.

To a large extent, labour-management relations in the grain handling industry are governed by Part V of the Canada Labour Code, although certain operations, such as inspection, weighing and sampling, involve workers in the direct employ of the federal government, who bargain under the Public Service Staff Relations Act.

On the West Coast, an association of six elevator companies forms the B.C. Terminal Elevator Operators' Association to bargain jointly with approximately 780 grain handlers represented by the Grain Workers Union, Local 333. At Thunder Bay, six grain elevator companies form the Lakehead Terminal Elevators' Association, together employing approximately 1 500 grain handlers represented by the Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees (BRAC), Lodge 650. Ports Canada operates the grain elevator facilities at the Port of Churchill, and is party to a collective agreement with the Public Service Alliance of Canada representing some 200 grain elevator employees. At other ports along the St. Lawrence River and on the Atlantic Coast, including the ports of Montreal, Québec, Saint John and Halifax, workers involved in grain handling operations are represented by such unions as the Public Service Alliance of Canada, the International Longshoremen's Association, and le Syndicat national des employés (CNTU). Employers at these ports include Ports Canada, Bunge of Canada and Marathon Realty Company Limited.



During fiscal year 1982-1983, thirteen collective agreements under Part V came due for renewal. In seven cases, the dispute resolution assistance of the Federal Mediation and Conciliation Service was required. There were no work stoppages in the fiscal year in the grain handling sector.

A dispute arose in early 1982 between the B.C. Terminal Elevator Operators' Association and the Grain Workers Union, Local 333, over the renewal of a collective agreement which expired on December 31, 1981. The matters in dispute not resolved during conciliation officer proceedings were referred to Donald R. Munroe, former Chairman of the British Columbia Labour Relations Board, who acted as conciliation commissioner. His report, containing recommendations on the outstanding issues, formed the basis for further negotiations between the parties, and a new collective agreement was signed for a two-year term, expiring on December 31, 1983. The agreement contained provision for reopening negotiations with regard to wages for 1983, and at fiscal year-end the parties were meeting with the assistance of a conciliation officer to resolve this issue.

A collective agreement renewal was reached between the Public Service Alliance of Canada and Ports Canada at Churchill, with conciliation officer assistance. This two-year agreement remains in effect until October 31, 1983. The Manitoba Pool Elevators and the Grain Services Union, representing 350 country elevator managers, assistants and clerks, also renewed their collective agreement with conciliation officer assistance. The new agreement, also for a term of two years, expires on July 31, 1983. Several other collective agreement renewals were concluded during the fiscal year, including those between Alberta Terminals and the Alberta Union of Provincial Employees, and between Les éleveurs à grain de Sorel and le Syndicat national des débardeurs de Sorel.

### Longshoring

The longshoring industry in Canada is divided into four basic geographical areas, namely, the West Coast, the Great Lakes, the St. Lawrence Ports and the Maritime Ports. During fiscal year 1982-1983, three major collective agreements in the longshoring industry in Canada were finalized. These agreements involved the British Columbia Maritime Employers' Association and the International Longshoremen's and Warehousemen's Union (Canadian area), the Maritime Employers' Association and the International Longshoremen's Association, Local 1846 (Trois-Rivières), and the Maritime Employers' Association and the International Longshoremen's Association, Local 1739 (Port of Québec).

Contract negotiations between the British Columbia Maritime Employers' Association and the International Longshoremen's and Warehousemen's Union (Canadian area) began in late 1981. A notice of dispute was filed by the union, representing some 4 000 regular and casual longshoremen in ports on the West Coast, in January 1982. A conciliation officer was unable to assist the parties in resolving their outstanding differences, and

the Minister of Labour appointed Mr. H. Allan Hope Q.C., of Prince George, British Columbia, as conciliation commissioner in the dispute. Following months of direct bargaining between the parties and meetings between the parties and the conciliation commissioner, the commissioner filed his final report, which was released to the parties on August 13, 1982. In his report, Mr. Hope made recommendations dealing not only with wage increases, but also with several contentious issues such as container handling, shift differential premiums, training of casual longshoremen, and the employer's right to institute continuous operations. While the BCMEA indicated a willingness to accept the report of Mr. Hope as terms of settlement, the ILWU (Canadian area) rejected the total report as an unacceptable package. The union indicated willingness to negotiate further on those recommendations that it found unacceptable.

The parties acquired the legal right to strike or lockout on August 21, 1982. Over the next six weeks, the parties met several times in direct negotiations, but little progress was made towards a settlement of the dispute. Following the implementation of a "work monitoring program" by the ILWU, which slowed the loading of ships, the BCMEA advised the union on October 18 that, unless the work slowdown ended, the dispatch of labour to all terminals, except for grain, would be stopped at noon, October 19. The union did not meet the employer's demand and, as a result, a full work stoppage began on October 19, 1982.

The Minister of Labour urged the parties to resume negotiations and suggested possible government intervention in the dispute if their efforts failed. The parties did initiate direct negotiations on October 27 but, despite these efforts, a negotiated settlement of the dispute was not reached. On November 3, 1982, the Minister of Labour introduced the West Coast Ports Operations Act, 1982, in the House of Commons. The Act provided for the resumption and continuation of longshoring and related operations at ports on the West Coast of Canada and provided for the bargaining relationship to be brought under the scope of the Public Sector Compensation Restraint Act at a time to be fixed by proclamation. The parties were advised that they would have five days from passage of the legislation to arrive at a negotiated settlement, failing which they would be scheduled under the government's compensation restraint program. Intense negotiations resulted in the parties reaching a tentative settlement on November 8, 1982, which was subsequently ratified by the union membership.

At Trois-Rivières, Québec, a new collective agreement between the Maritime Employers' Association and the International Longshoremen's Association, Local 1846, was reached in direct negotiations between the parties in January 1983. The three-year agreement, which was subsequently ratified by a vote of the union membership, provides for wage increases to parallel those negotiated by longshoremen in Montreal. A significant feature of the agreement relates to the job security plan, which was changed from a seasonal guarantee of 1 200 hours for regular longshoremen to a monetary guarantee of

\$20 000 per year. The MEA maintained that the seasonal hourly guarantee had become too expensive and that the additional revenue required to operate the plan had to come from users of the port facilities, thus placing the port at a competitive disadvantage with other St. Lawrence and Maritime ports.

In the Port of Québec, a contract dispute involved some 475 longshoremen, members of the International Longshoremen's Association, Local 1739. Following unsuccessful direct negotiations between the ILA and the Maritime Employers' Association, the employer filed a notice of dispute in November 1982. A conciliation officer held several sessions with the parties over the next three months, but to no avail. In light of the serious socioeconomic implications a work stoppage in the Port of Québec would have, Chief Justice Laurent Cossette was appointed conciliation commissioner in the dispute. Following numerous meetings with the parties in an attempt to resolve the dispute, Judge Cossette filed his final report, and it was subsequently released to the parties on May 16, 1983.

Following the release of the commissioner's report, the MEA and ILA, Local 1739, resumed direct negotiations based on Judge Cossette's recommendations. The bargaining between the parties proved fruitful, and a new three-year collective agreement was reached. Of particular note in the terms of settlement is the fact that the Québec longshoremen retained the seasonal job security plan given up by the Trois-Rivières unit in favour of a monetary guarantee.

#### Railway Operations

Some 32 common carrier railway companies, employing about 108 000 persons, provide railway transportation in Canada. The two largest railways, Canadian National and CP Rail, together account for some 90 per cent of tonne-kilometres transported and a similar percentage of railway employment. Approximately 90 per cent of railway employees are represented by unions.

Rail freight moved has increased since the mid-1960s due to growth in high volume resource traffic. Recently, the railways' market share in tonne-kilometres has been in the 55 per cent range. On the other hand, railways receive a significant, but declining, share of freight revenues.

In 1982, through the collective bargaining process, settlements were reached between the major railway companies and union groups without a work stoppage. Some 86 000 workers on the national railway system were affected, involving Canadian National, Canadian Pacific and a number of railway unions.

CN, CP and 10 short lines, and the Associated Non-Operating Railway Union group, comprising five unions representing some 45 000 workers, reached agreement in direct bargaining in April 1982. The settlement covered employees involved in functions such as maintenance of way, freight handling, clerical and secretarial services, and signal activities. It provided for a cost-of-living adjustment for the years 1982 and 1983,

and included a 12 per cent wage increase in the first year and a 9 per cent adjustment for the second year of a two-year agreement, January 1, 1982, to December 31, 1983.

On May 13, 1982, the Brotherhood of Locomotive Engineers, representing about 5 000 CN and CP employees, reached agreement in direct bargaining on the same basis as the Non-Operating settlement.

The seven-union Canadian Council of Railway Shopcraft Employees and Allied Workers, representing some 21 000 railway tradesmen, signed an agreement on June 26, 1982, with the Railway Association of Canada on behalf of CN, CP, several CP subsidiaries and the Ontario Northland Railway. The agreement, reached with conciliation officer assistance, also provided terms of settlement based upon the Non-Operating formula.

The compensation restraint program implemented through Bill C-124, the Public Sector Compensation Restraint Act, had an immediate impact on the three 1982 railway settlements arrived at before June 29, 1982, as well as on those that were to follow. As a Crown Corporation, CN was automatically subject to the Public Sector Compensation Restraint Act. When it was pointed out that CPR and a number of the short-line railways were parties to agreements in common with CN, and that there was a tradition of joint bargaining, the former were also scheduled for inclusion under the Restraint Act. In conformity with the provisions of Bill C-124, the first year annual increase of 12 per cent was retained in the railway agreements, but the second year contractual adjustment of 9 per cent was reduced to 6 per cent. Also, a third year was added to the contract period, with a wage increase of 5 per cent, effective January 1, 1984. Additionally, the cost-of-living clause, as it pertained to the year 1983, was rendered inoperative by the Act.

With the aid of a conciliation commissioner, a settlement was reached in August 1982 in respect of agreements for CN, CP and 13 000 United Transportation Union members, including conductors, brakemen, enginemen and yard personnel. The terms of the agreement were established on the basis of the previous railway settlement, with the necessary adjustments to conform to the Restraint Act.

The last major railway agreement to be resolved was signed on the same pattern as the others on September 30, 1982, and involved 2 200 CN and CP dispatchers and operators, represented by the Rail Canada Traffic Controllers.

#### Trucking

Of some 300 collective agreements under federal jurisdiction in the trucking industry, 171 negotiating situations were active in fiscal year 1982-1983. The Federal Mediation and Conciliation Service was called on for assistance in 82 disputes, and only three work stoppages took place. One of these work stoppages involved Gardewine and Sons of Winnipeg and the International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs,



Warehousemen and Helpers of America, Local 979. The dispute was referred to the Canada Labour Relations Board for consideration under the provisions of s.171.1, imposition of a first collective agreement.

The major dispute in the trucking industry during fiscal year 1982–1983 involved the Motor Transport Industrial Relations Bureau of Ontario and Locals 91, 141, 879, 880 and 938 of the Teamsters union. The two collective agreements involved — one covering 2 900 drivers, and the other covering 400 garage and maintenance workers — both expired on September 30, 1982.

The employer and the union both filed notices of dispute, and two conciliation officers were appointed. The Motor Transport Industrial Relations Bureau of Ontario, referred to as the “employer”, is an employer association negotiating on behalf of twelve trucking companies. Negotiations were complicated by an earlier settlement involving two former MTIRB members. Kingsway Transport and Overland Western Ltd. had withdrawn from the MTIRB in 1979 and had carried on separate negotiations with the Teamsters union for their own employees. These two firms settled new agreements early in 1982, which provided for a 26 per cent increase over two years. Thus, the Teamsters were demanding from the MTIRB wage and benefit parity with the Overland/Kingsway settlement. In the time between the Overland/Kingsway settlement and the commencement of the MTIRB negotiations, economic conditions in the trucking industry had deteriorated significantly, and the employer advised that the union’s demand was unattainable.

On September 14, the conciliation officers reported that no settlement had been reached, with wages, pension and health and welfare payments being the main issues. Legal strike action, involving both bargaining units, commenced on October 1. Due to the overcapacity in the industry resulting from the economic conditions, other trucking companies in Ontario who were not on strike were, by and large, able to handle the available business. Two mediators were appointed on November 3 and held meetings with the parties the same day, but neither party was prepared to compromise. At the request of the Senior Assistant Deputy Minister of Labour, W.P. Kelly, the parties met with him on November 15 and 16 in a further attempt to resolve their dispute. This effort was successful, and a new three-year collective agreement, covering the period from October 1, 1982, to September 30, 1985, was ratified and signed.

## **B. Arbitration Services**

Collective agreements governed by the Canada Labour Code Part V (Industrial Relations) are required, pursuant to section 155, to contain a provision for the final settlement without work stoppage, by arbitration or otherwise, of all differences concerning their interpretation, application, administration, or alleged violation.

One of the major responsibilities of the Arbitration Services Branch is to investigate requests received from

parties coming within the application of the Canada Labour Code for the appointment of arbitrators and arbitration board chairpersons in grievance disputes where they have been unable to agree on a selection. The branch investigates these requests to ensure compliance with all the legislative and regulatory requirements, and recommends appropriate action to the Minister. Arbitration Services has the responsibility of establishing the procedural framework for ministerial appointments and administering the grievance arbitration provisions of the Code.

The most important of these provisions are as follows:

1. The Minister of Labour has the statutory authority to appoint arbitrators and arbitration board chairpersons in specified situations where the parties cannot reach agreement on their own.
2. In cases where collective agreements contain no provisions for the final settlement of grievances by arbitration or otherwise, any unresolved grievance is required to be referred to a sole arbitrator selected jointly by the parties or, failing agreement, appointed by the Minister at the request of either of them. Before enactment of this amendment in 1978, the Canada Labour Relations Board could, on request, furnish an arbitration clause if a collective agreement contained no such clause or if the clause contained in the agreement was inadequate.
3. Arbitral awards must be rendered within 60 days of the appointment of the arbitrator or the establishment of the arbitration board, as the case may be.
4. All arbitral awards rendered pursuant to the Canada Labour Code are required to be filed with the Minister.
5. A decision of the majority of members of an arbitration board constitutes the decision of the board. Where an arbitration board is deadlocked, the chairperson’s decision is deemed to be the board’s decision.
6. Grievance arbitration fees, expenses and costs are required to be shared equally by the parties unless they have made other arrangements.

During the year, the Minister received 114 applications requesting that he appoint arbitrators and arbitration board chairpersons. Appointments were made in 70 cases. The remainder were either withdrawn or settled with the assistance of Arbitration Services.

On September 1, 1978, the branch was given the responsibility of processing requests for ministerial appointments of adjudicators in complaints of alleged unjust dismissal lodged under Division V.7, Part III of the Canada Labour Code. With certain exceptions, recourse to these provisions is available to all employees within the legislative authority of the Parliament of



Canada who are not members of a group of employees subject to a collective agreement, namely, the unorganized sector. Those employees who meet the eligibility requirements are extended the right to submit a complaint alleging that their dismissal was unjust and, ultimately, to avail themselves of third-party adjudication.

From April 1, 1982, to March 31, 1983, the Minister effected the appointment of adjudicators in 78 cases. Six cases were pending on March 31, 1983.

On October 1, 1982, the Group Termination of Employment provisions of Part III, Division V.2 of the Canada Labour Code came into force. With certain exceptions, an employer who terminates the employment of a group of 50 or more employees is required to establish a joint planning committee composed of employer and employee representatives. The purpose of the Joint Planning Committee is to establish an adjustment program to eliminate the necessity for the terminations or lessen their impact on the redundant employees. The Minister may be requested to appoint an arbitrator where an adjustment program has not been completed or if the employee representatives are not satisfied with the program arrived at. An arbitrator may be appointed to assist the Joint Planning Committee to establish an adjustment program and resolve matters in dispute referred to him by the Minister.

From October 1, 1982, to March 31, 1983, two applications for arbitration assistance were made, and ministerial appointments were effected in both cases. The employer concerned was Atomic Energy of Canada Limited (Mississauga and Montreal industrial establishments).

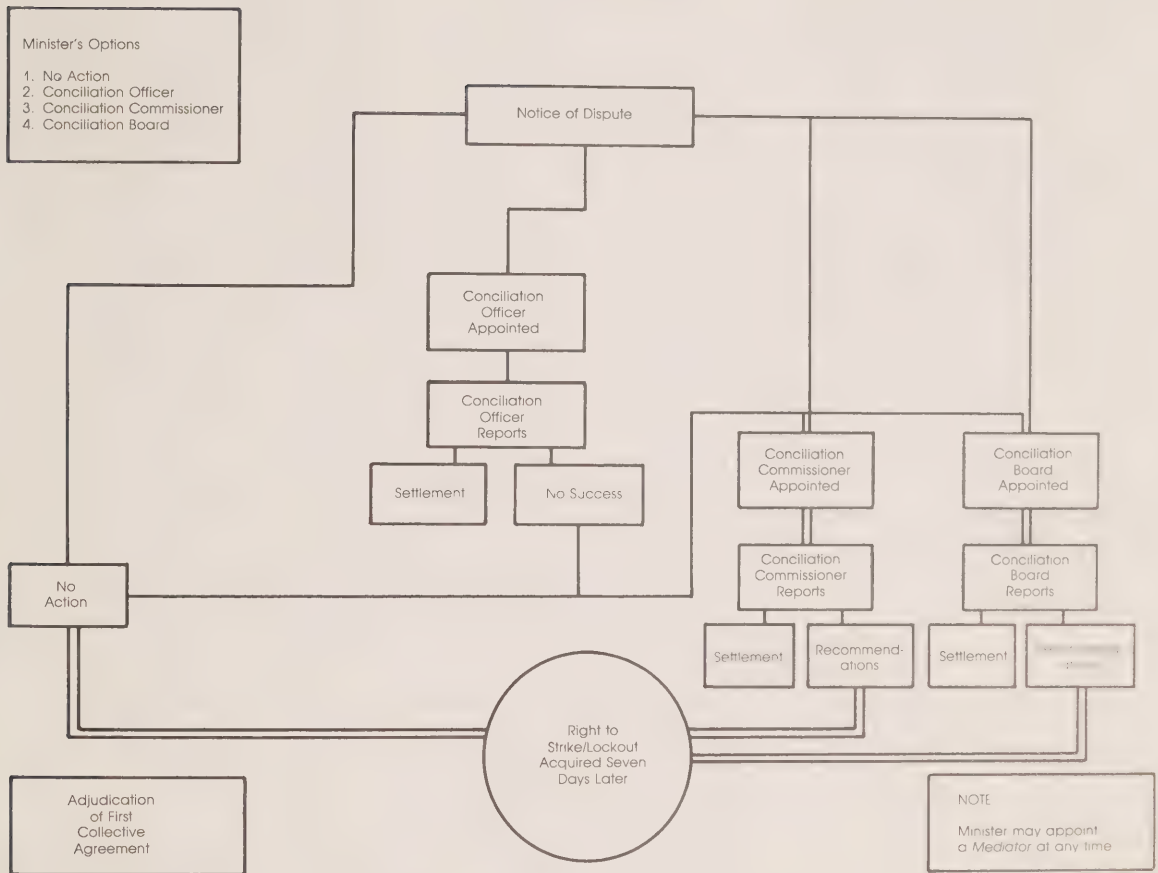
The branch maintains and systematically indexes all awards rendered pursuant to the Canada Labour Code and filed with the department. The text of specific awards is readily available from Arbitration Services, at the request of industrial relations practitioners across Canada. The system is tailored to their needs and provides diversified information on particular issues and precedents, background statistics, and comparative data.

All federal arbitration awards rendered since November 1977 are summarized in a one-page format in the Federal Arbitration Award Digest. In addition, a Consolidated Subject Index, updated annually, is available. Both of these publications are provided upon request to a wide range of persons in the industrial relations community.

Arbitration Services also publishes a monthly circular entitled the Arbitration Services Reporter, containing summaries of recent and significant arbitral awards rendered pursuant to the Canada Labour Code, as well as an annotated list of all federal awards filed with Arbitration Services during the preceding month. The Arbitration Services Reporter is distributed to all arbitrators, unions, and companies coming within the application of the Canada Labour Code, as well as to a number of government agencies across Canada.

Arbitration Services also conducts research into labour legislation, cases and policies, including the evaluation of studies conducted by other agencies and associations, both private and governmental, relating to the grievance arbitration process in Canada, with emphasis on the private sector.

**TABLE 1**  
**SCHEMATIC OVERVIEW OF DISPUTE**  
**RESOLUTION PROVISIONS IN**  
**THE CANADA LABOUR CODE (PART V)**



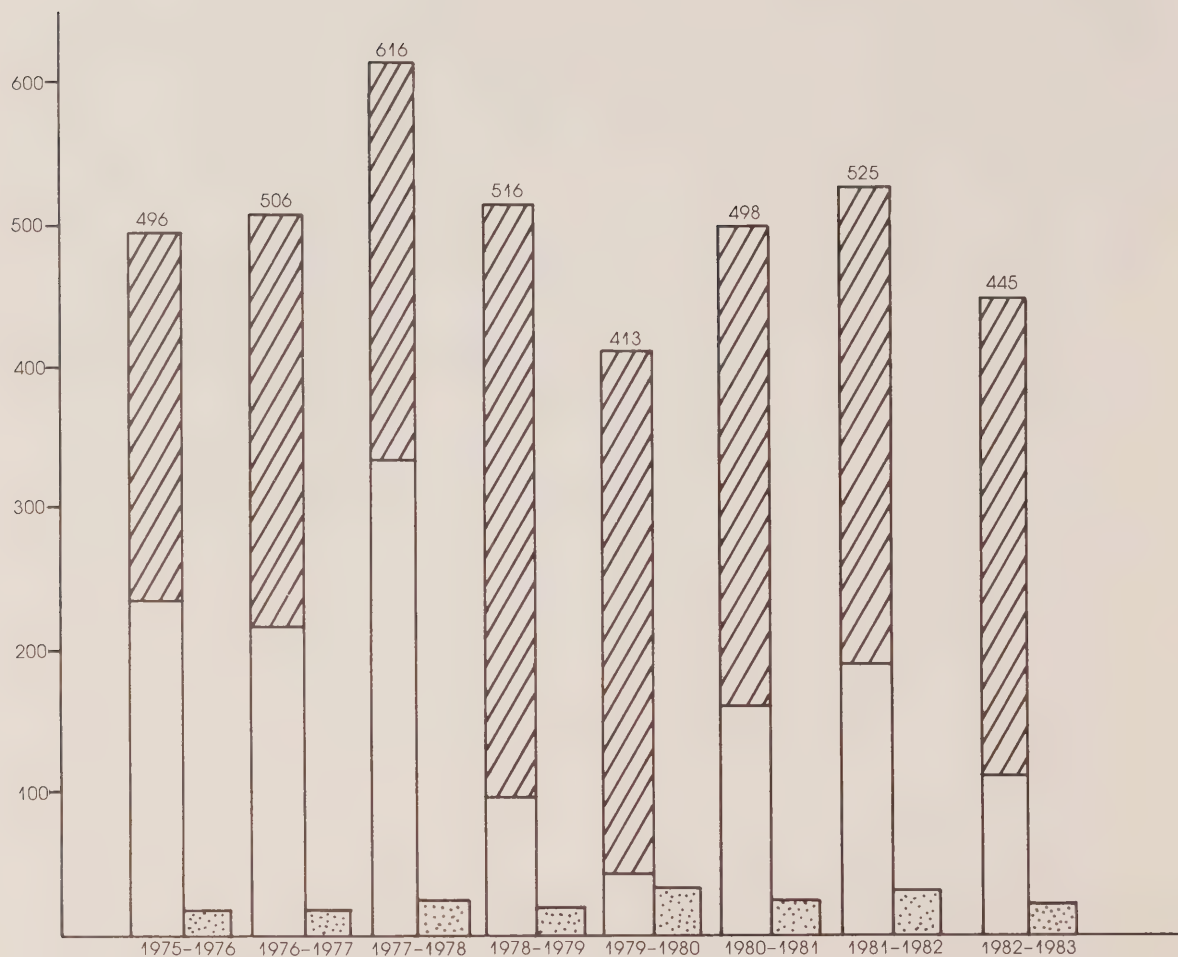
**TABLE 2**  
**MEDIATION AND CONCILIATION**  
**APPOINTMENTS IN FISCAL YEAR**  
**1982-1983**

<b>A.</b> Disputes brought forward from fiscal year 1981-1982	
(a) at conciliation officer stage	51
(b) at conciliation commissioner or board stage	5
(c) at post-conciliation stage	19
(d) at mediation stage	1
<b>B.</b> Disputes originating in fiscal year 1982-1983	
(a) conciliation officer appointments	253
(b) conciliation commissioner and conciliation board appointments	13
(c) mediation appointments	18
<b>C.</b> Settlements without work stoppage in fiscal year 1982-1983	231
<b>D.</b> Disputes pending at fiscal year-end	
(a) at conciliation officer stage	72
(b) at conciliation commissioner or board stage	1
(c) at post-conciliation stage	1
(d) at mediation stage	3

**TABLE 3**  
**COMPARISON OF MEDIATION AND CONCILIATION ACTIVITY**  
**(FISCAL YEARS 1973-1974 TO 1982-1983)**

	1973-1974	1974-1975	1975-1976	1976-1977	1977-1978	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983
Brought forward from previous fiscal year	30	23	88	80	53	88	111	64	91	76
New Assignments	139	217	174	209	230	333	254	272	244	254
Total Caseload	169	240	262	289	283	421	365	336	335	330
Pending at Fiscal Year-End	23	88	80	53	88	111	64	91	76	77
Strikes/Lockouts	22	17	20	21	25	21	39	25	30	22
Disputes Settled Without Work Stoppage	124	135	162	215	170	289	262	220	229	231
Settlement Rate	85%	89%	89%	91%	87%	93%	87%	90%	88%	91%

**TABLE 4**  
**A PERSPECTIVE ON THE FEDERAL**  
**MEDIATION AND CONCILIATION**  
**SERVICE CASELOAD**  
**(FISCAL YEARS 1975-1976 TO 1982-1983)**



Legend:

 Direct Bargaining

 FMCS Activity

 Work Stoppages

Note: Direct bargaining and FMCS activity together represent the "FMCS Total Potential Caseload"



**TABLE 5**

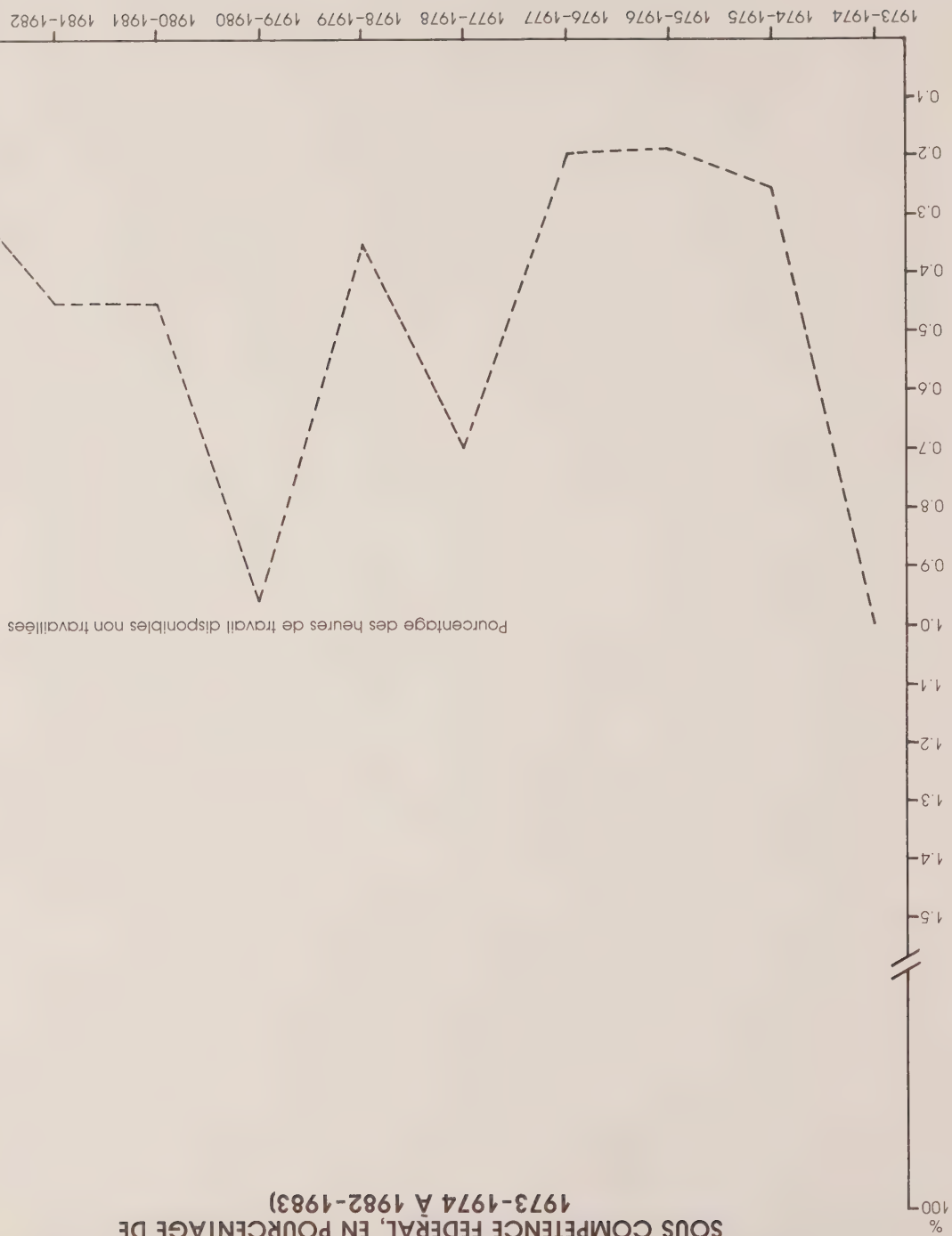
**PERCENTAGE OF WORK-TIME LOST DUE TO STRIKES/LOCKOUTS  
UNDER PART V OF THE CANADA LABOUR CODE  
(FISCAL YEARS 1973-1974 TO 1982-1983)**



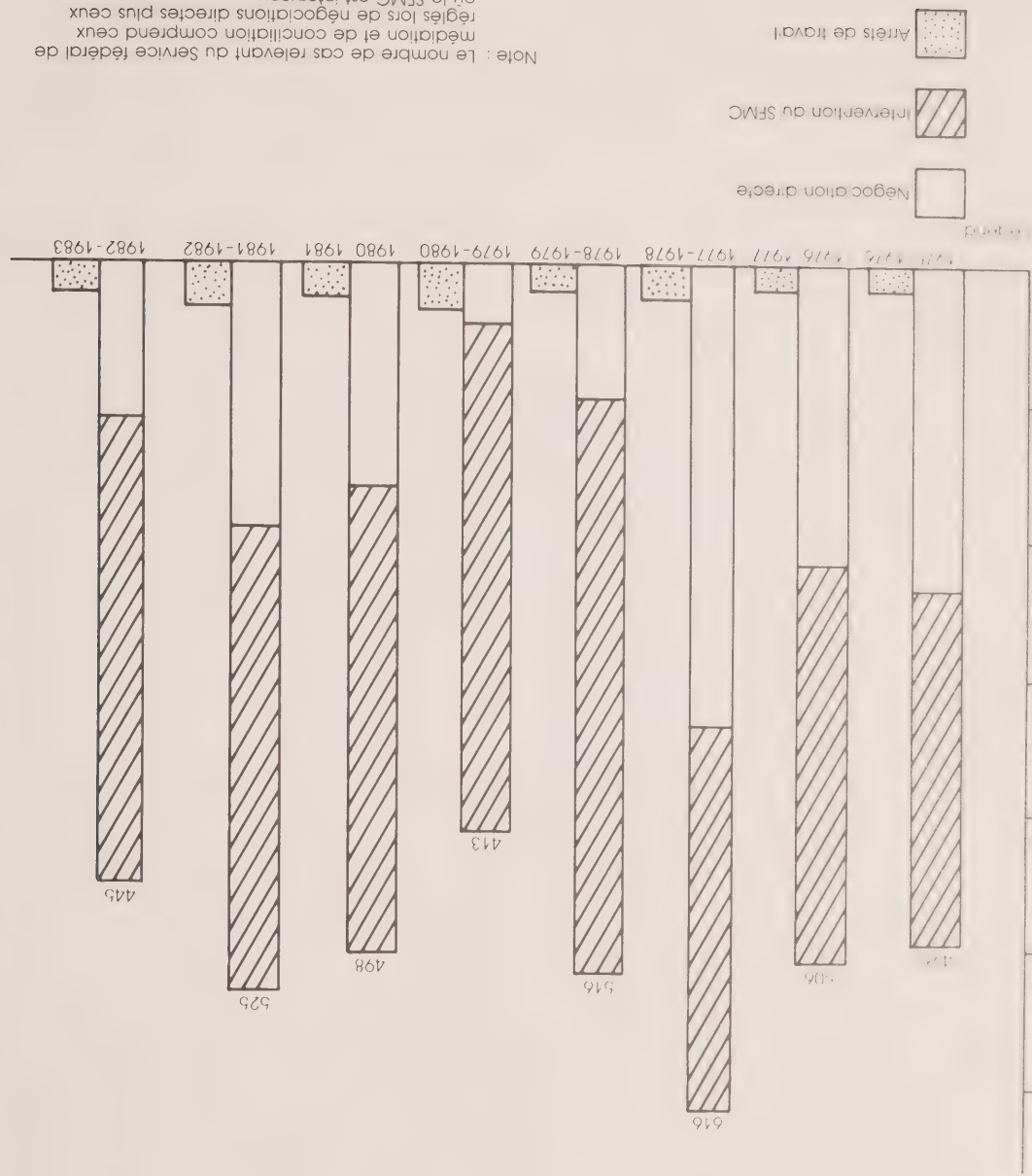




**TABLEAU 5**  
**HEURES DE TRAVAIL PERDUES EN RAISON DE GRÈVES ET DE LOCK-OUT,**  
**SOUS COMPÉTENCE FÉDÉRAL, EN POURCENTAGE DE**  
**1973-1974 À 1982-1983)**



**TABLEAU 4**  
**REPRÉSENTATION DU NOMBRE DE CAS**  
**RELEVANT DU SFMC**  
**(POUR LES EXERCICES DE**  
**1975-1976 À 1982-1983)**



Note : Le nombre de cas relevant du Service fédéral de médiation et de conciliation comprend ceux réglés lors de négociations directes plus ceux où le SFMC est intervenu.

Arrêts de travail

Intervention du SFMC

Négociation directe



**TABLEAU 3**  
**MÉDIATION ET CONCILIATION**  
**COMPARAISON DES ACTIVITÉS POUR LES EXERCICES DE 1973-1974 À 1982-1983**

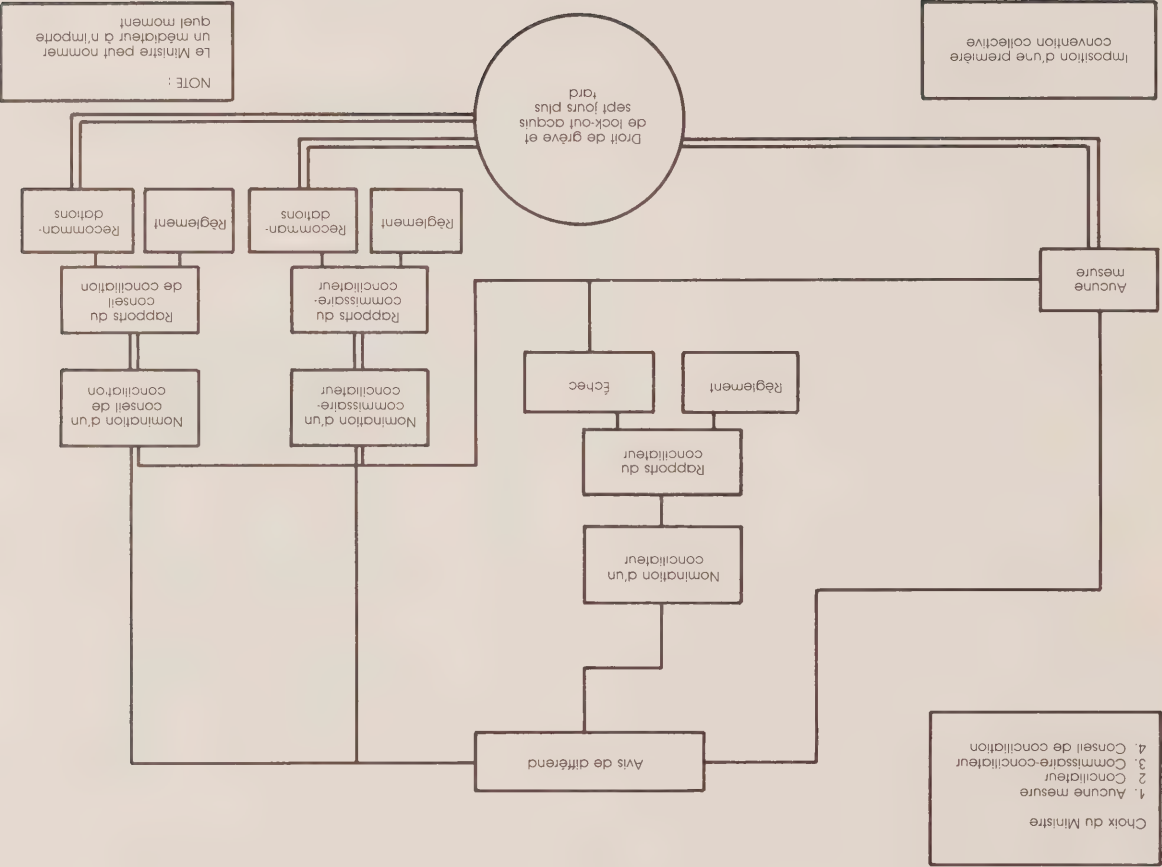
1973-1974	1974-1975	1975-1976	1976-1977	1977-1978	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983
30	23	88	80	53	88	111	64	91	76
139	217	174	209	230	333	254	272	244	254
169	240	262	289	283	421	365	336	335	330
23	88	80	53	88	111	64	91	76	77
22	17	20	21	25	21	39	25	30	22
124	135	162	215	170	289	262	220	229	231
85 %	89 %	89 %	91 %	87 %	93 %	87 %	90 %	88 %	91 %
Pourcentage de cas réglés									

# TABLEAU 2

## NOMINATION DE MÉDIATEURS ET DE CONCILIATEURS AU COURS DE L'EXERCICE FINANCIER 1982-1983

A. Différends reportés de l'exercice 1981-1982	
(a) à l'étape du conciliateur	51
(b) à l'étape du commissaire-conciliateur	5
(c) à l'étape suivant la conciliation	19
(d) à l'étape de la médiation	1
B. Différends de l'exercice 1982-1983	
(a) nominations de conciliateurs	253
(b) nominations de commissaires-conciliateurs ou de conseils de conciliation	13
(c) nominations de médiateurs	18
C. Réglements sans arrêt de travail au cours de l'exercice 1982-1983	
D. Différends en suspens à la fin de l'exercice	72
(a) à l'étape du conciliateur	72
(b) à l'étape du commissaire-conciliateur ou à l'étape du conseil de conciliation	1
(c) à l'étape suivant la conciliation	1
(d) à l'étape de la médiation	3

TABLEAU 1  
VUE D'ENSEMBLE DU PROCESSUS DE  
RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS SELON LE  
CODE CANADIEN DU TRAVAIL (PARTIE V)



4. Une copie de toutes les sentences arbitrales rendues en vertu du Code canadien du travail doit être transmise au ministre.
5. La décision de la majorité des membres d'un conseil d'arbitrage constitue la décision du conseil. Toutefois, lorsqu'un conseil d'arbitrage est dans une impasse, la décision du président devient celle du conseil.
6. Les frais et dépenses qu'entraîne l'arbitrage des parties, y compris les honoraires des arbitres, doivent être partagés également entre les parties, à moins que celles-ci n'aient pris d'autres dispositions.

Au cours de l'année, le ministre a reçu 144 demandes de nominations d'arbitres ou de présidents de conseil d'arbitrage et a procédé à une nomination dans 70 cas, les autres demandes ayant été soit retirées, soit régies avec l'aide des Services d'arbitrage.

Le 1<sup>er</sup> septembre 1978, la Direction s'est vu confier la responsabilité du traitement des demandes de nominations d'arbitres par le ministre dans les cas de plaintes déposées en vertu des dispositions relatives au congédiement injuste de la Division V.7 de la Partie III du Code canadien du travail. À quelques exceptions près, tous les employés relevant de la compétence législative du Parlement du Canada et qui ne sont pas membres d'un groupe d'employés couverts par une convention collective, c'est-à-dire tous les employés non syndiqués, peuvent utiliser ce recours. Ces employés ont le droit de présenter une plainte pour congédiement injuste et de se prévaloir, en dernier recours, d'un arbitrage devant une tierce partie.

Du 1<sup>er</sup> avril 1982 au 31 mars 1983, le ministre a nommé 78 arbitres. Il restait encore 6 cas en suspens le 31 mars 1983.

Le 1<sup>er</sup> octobre 1982, les dispositions de la Division V.2 de la Partie III du Code concernant les cessations d'emploi collectives sont entrées en vigueur. Sans exception, un employeur qui met fin à l'emploi d'un groupe de 50 employés ou plus est tenu de mettre sur pied un comité mixte de planification composé de représentants de l'employeur et des employés. Ce comité aura pour tâche de préparer un programme d'adaptation visant à corriger la situation qui donne lieu aux cessations d'emploi ou du moins d'en amoindrir les conséquences pour les employés excédentaires. Le ministre peut exiger

Entre le 1<sup>er</sup> octobre 1982 et le 31 mars 1983, le ministre a acquiescé à deux requêtes pour la nomination d'un arbitre. L'employeur en cause était Énergie atomique du Canada, Limitée (Mississauga et Montréal).

La Direction tient un registre de toutes les décisions rendues en vertu du Code canadien du travail et les transmet au Ministère et elle les indexe de façon systématique. Sur demande, les praticiens des relations industrielles du Canada peuvent facilement obtenir des Services d'arbitrage le texte des décisions qui les intéressent. Le système est adapté à leurs besoins et fournit des renseignements variés sur des questions particulières, des précédents, des statistiques et des données comparatives.

Toutes les sentences arbitrales fédérales rendues depuis novembre 1977 sont rassemblées dans des résumés d'une page intitulés *Condensé de sentence arbitrale*. De plus, il existe un *Index des sentences arbitrales fédérales*, qui est mis à jour tous les ans. Ces deux publications peuvent être obtenues sur demande par de nombreuses personnes qui travaillent dans le domaine des relations industrielles.

Les Services d'arbitrage publient également un bulletin mensuel intitulé *Revue des services d'arbitrage*, qui contient des résumés des décisions arbitrales importantes récemment rendues en vertu du Code canadien du travail, ainsi que des listes annotées de toutes les sentences fédérales transmises aux Services d'arbitrage au cours de la dernière année. La *Revue des services d'arbitrage* est distribuée à tous les arbitres, à tous les syndicats et à toutes les entreprises qui relèvent du Code canadien du travail, ainsi qu'à un certain nombre d'organismes gouvernementaux au Canada.

Les Services d'arbitrage font également sans cesse des recherches sur la législation du travail, des cas et des politiques, y compris l'évaluation des études entreprises par d'autres associations et organismes, privés et publics, sur les processus d'arbitrage de griefs au Canada, l'accent étant mis en particulier sur le secteur privé.

1<sup>er</sup> octobre. Comme l'offre dépassait la demande dans l'industrie de camionnage à la situation économique, les autres entreprises ontariennes qui n'étaient pas en grève ont pu généraliser à la demande. Deux médiateurs ont été nommés le 3 novembre et ont rencontré les parties le même jour, mais celles-ci n'étaient nullement disposées à faire des compromis. Les parties ont renoncé, à sa demande, le sous-ministre adjoint principal du Travail, M. W.P. Kelly, les 15 et 16 novembre, en vue de tenter de résoudre leurs différends. Cette initiative a été couronnée de succès et une nouvelle convention collective d'une durée de trois ans, du 1<sup>er</sup> octobre 1982 au 30 septembre 1985, a été ratifiée et signée.

## B. Les Services d'arbitrage

Les conventions collectives régies par la Partie V (Relations Industrielles) du Code canadien du travail doivent, conformément à l'article 115, renfermer une clause de règlement définitif, sans arrêt de travail, par voie d'arbitrage ou autrement, de tous les conflits suscités par leur interprétation, leur application ou une prétendue violation.

L'une des principales responsabilités de la Direction des services d'arbitrage est de faire enquête sur les demandes de nominations d'arbitres et de présidents de conseil d'arbitrage, présentées par les parties et relevant du Code canadien du travail, lorsque les parties n'ont pu s'entendre sur le choix d'un arbitre. La Direction étudie ces demandes, afin de s'assurer qu'elles sont conformes à toutes les exigences de la loi et des règlements, rassemble tous les renseignements pertinents et recommande au ministre des mesures appropriées. Les Services d'arbitrage sont chargés d'établir le code de procédures des nominations ministérielles, ainsi que d'administrer les dispositions du Code relatif à l'arbitrage des conflits.

Les caractéristiques les plus importantes de ces dispositions sont les suivantes :

1. Le ministre du Travail a reçu le pouvoir statutaire de nommer des arbitres et des présidents de conseil d'arbitrage, dans des cas précis, lorsque les parties ne peuvent s'entendre entre elles.
2. Lorsque les conventions collectives ne contiennent pas de clauses de règlement définitif des conflits, par voie d'arbitrage ou autrement, tout conflit non réglé doit être confié à un seul arbitre, choisi conjointement par les parties, ou, à défaut, nommé par le ministre à la demande de l'une des parties. Avant l'adoption de cette modification en 1978, le Conseil canadien des relations du travail pouvait, sur demande, fournir une clause d'arbitrage, lors d'une convention collective ne contenant pas une clause de ce genre ou que cette clause était inappropriée.
3. Les sentences arbitrales doivent être rendues dans les 60 jours suivant la nomination de l'arbitre ou la formation du conseil d'arbitrage, selon le cas.

La dernière convention importante dans ce secteur, qui comportait les mêmes modalités que les autres, a été conclue le 30 septembre 1982 et touchait 2 200 régulateurs et conducteurs du CN et du CP représentés par le Rail Canada Traffic Controllers.

Camionnage

Dans quelque 300 conventions collectives de compétence fédérale qui existent dans l'industrie du camionnage, 171 faisaient l'objet de négociations en 1982-1983. On a demandé l'aide du Service fédéral de médiation et de conciliation dans le cas de 82 différends, mais il n'y a eu que trois arrêts de travail. L'un de ces arrêts de travail méritait en cause l'entrepris Gardawine and Sons, de Winnipeg, et la section 979 de la Fraternité internationale d'Amérique des camionneurs, chauffeurs, préposés d'entrepot et aides. Le cas a été renvoyé au Conseil canadien des relations du travail, en vertu de l'article 171.1 sur l'imposition d'une première convention collective.

En 1982-1983, le principal différend dans l'industrie du camionnage a mis en cause le Motor Transport Industrial Relations Bureau d'Ontario et les sections 91, 141, 879, 880 et 938 de la Fraternité des camionneurs. Deux conventions collectives étaient touchées, l'une visant 2 900 conducteurs et l'autre, 400 employés travaillant dans les garages et à l'entretien. Les deux conventions expiraient le 30 septembre 1982.

L'employeur et le syndicat ont tous deux déposé des notifications de différend et deux conciliateurs ont été nommés. Le Motor Transport Industrial Relations Bureau d'Ontario (MTIRB), appelé l'employeur, est une association d'employeurs qui négocient au nom de 12 entreprises de camionnage. Un règlement antérieur touchant deux anciens membres de l'association a transporté et les négociations. En effet, la Kingway Transport et le Overland Western Ltd. s'étaient retirées du MTIRB en 1979 et avaient entrepris des négociations distinctes avec la Fraternité des camionneurs. Ces deux entreprises avaient conclu, au début de 1982, de nouvelles conventions prévoyant une augmentation de 26 p. 100 en deux ans. La Fraternité des camionneurs demandait donc au MTIRB la partie des salaires et des avantages sociaux avec l'entente Overland/Kingway et le début des négociations avec le MTIRB, la situation économique de l'industrie du camionnage s'était considérablement détériorée et l'employeur avait prévenu la Fraternité qu'il ne pouvait accéder à sa demande.

Le 14 septembre, les conciliateurs ont signalé qu'aucun règlement n'était intervenu et qu'un nombre des principales questions litigieuses on comptait les salaires, régimes de retraite et les paiements pour l'assurance-santé et le bien-être social. Une grève légale, méritait en cause les deux unités de négociation.



les négociations directes entre les parties. Les membres du

syndicat ont par la suite ratifié par voie de scrutin cette convention d'une durée de trois ans qui prévoyait des augmentations salariales s'apparentant à celles négociées par les débardeurs de Montréal. La clause sur la sécurité de l'emploi, qui est passée d'une garantie saisonnière de 1 200 heures de travail pour les débardeurs à une garantie pérenne de 20 000 \$ par année constitue l'un des points importants de la convention. L'ALM a soutenu que la garantie horaire saisonnière coulait trop cher et que les revenus additionnels nécessaires pour l'assurer devaient provenir des utilisateurs des installations portuaires, ce qui, sur le plan de la concurrence, désavantagerait Trois-Rivières par rapport aux autres ports du Saint-Laurent et de l'Atlantique.

Au port de Québec, un différend a touché quelque 475 débardeurs, membres de la section 1739 de l'Association internationale des débardeurs. À la suite de négociations directes et infructueuses entre l'ALD et l'Association des employeurs maritimes, l'employeur a déposé une notification de différend en novembre 1982. Un conciliateur a rencontré les parties à plusieurs reprises au cours des trois mois qui ont suivi, mais sans résultat. En raison des graves repercussions socio-économiques qui entraîneraient un arrêt de travail dans le port de Québec, le juge en chef Laurent Cossette a été nommé commissaire-conciliateur. Après de nombreuses rencontres avec les parties en vue de régler le différend, le juge Cossette a déposé son rapport final qui a été communiqué aux parties le 16 mai 1983.

À la suite de la publication de ce rapport, l'ALM et la section 1739 de l'ALD ont engagé de nouveaux des négociations directes en se fondant sur les recommandations du juge Cossette. Les négociations ont été infructueuses et une nouvelle convention collective de trois ans a été conclue. Il convient de noter, dans les conditions du règlement, que les débardeurs de Québec ont conservé la clause sur la sécurité de l'emploi saisonnier abandonnée par la section de Trois-Rivières au profit d'une garantie pérenne.

## Transport ferroviaire

Il y a, au Canada, environ 32 transporteurs ferroviaires publics, qui emploient près de 108 000 personnes. Les deux plus grandes compagnies, le Canadien National et le CP Rail, effectuent à elles deux quelque 90 p. 100 du transport des tonnes-kilomètres. En outre, elles emploient 90 p. 100 des travailleurs des chemins de fer. Environ 90 p. 100 des employés des chemins de fer sont syndiqués.

Depuis le milieu des années 1960, l'augmentation du trafic des ressources naturelles a conduit à une augmentation du transport des marchandises par chemin de fer. Ces dernières années, la part du marché de la maintenance aux environs de 55 p. 100. Par contre, le transport de marchandises constitue une partie importante mais décroissante des revenus du trafic ferroviaire.

En 1982, grâce à la négociation collective, les principales compagnies de chemin de fer et les syndicats se

sont entendus sans recourir à des arrêts de travail. Quelques 86 000 travailleurs du réseau ferroviaire national ont été touchés par ces conventions, dont les parties étaient le Canadien National et le Canadien Pacifique, et plusieurs syndicats de travailleurs ferroviaires.

En avril 1982, après des négociations directes, le CN, le CP et dix compagnies de chemins de fer secondaires se sont entendus avec l'Association des syndicats d'employés sédentaires des chemins de fer, qui groupe cinq syndicats représentant quelque 45 000 travailleurs. L'entente, qui s'applique aux employés chargés de l'entretien des voies, de la maintenance des marchandises, des services de bureau et de secrétariat, et de la signalisation, comportait une disposition de rajustement en fonction du coût de la vie pour 1982-1983 et prévoyait des augmentations salariales de 12 p. 100 la première année, et de 9 p. 100 la deuxième année, dans le cadre d'une convention de deux ans en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 1982 au 31 décembre 1983.

Le 13 mai 1982, la Fraternité des ingénieurs de locomotive, qui représente environ 5 000 employés du CN et du CP, a conclu, après des négociations directes, une entente reposant sur les mêmes bases que celle intervenue avec les syndicats d'employés sédentaires. Quelque 21 000 hommes de métier des chemins de fer, représentés par les sept syndicats du Conseil canadien des employés des métiers ferroviaires et des travailleurs, ont signé une entente, le 26 juin 1982, avec l'Association des chemins de fer du Canada, pour le compte du CN, du CP, de plusieurs filiales du CP et de l'Ontario Northland Railway. L'entente, conclue avec l'aide d'un conciliateur, comportait elle aussi des conditions fondées sur la formule adoptée par les syndicats d'employés sédentaires.

Le programme de restrictions salariales mis en œuvre par le projet de loi C-124, *Loi sur les restrictions salariales du secteur public*, a eu des repercussions immédiates sur les trois ententes de 1982 passées avec les chemins de fer avant le 29 juin 1982 et sur celles qui devaient suivre. En tant que société de la Couronne, le CN était automatiquement assujéti à la *Loi sur les restrictions salariales du secteur public*. Lorsqu'il a été souligné que le CP et plusieurs compagnies de chemins de fer secondaires étaient parties à des ententes communes avec le CN et que par le passé, ces ententes avaient également été assujéties à la *Loi sur les restrictions salariales*. Conformément aux dispositions du projet de loi C-124, l'augmentation annuelle de 12 p. 100 de la première année a été conservée dans les accords, mais le rajustement de 9 p. 100 prévu pour la seconde année est venue s'ajouter à la période de la convention, l'augmentation salariale de cette troisième année étant de 5 p. 100 et entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1984. La clause accordant une augmentation calculée en fonction du coût de la vie, puisqu'elle s'appliquait à l'année 1983, a été annulée par la *Loi*.

Avec l'aide d'un commissaire-conciliateur, un règlement a été conclu en août 1982 au sujet des accords concernant le CN, le CP et 13 000 membres des Travailleurs



national des débardeurs et magasiniers (SIDM) (Canada) ont commencé à la fin de 1981. En janvier 1982, une notification de différend a été déposée par le syndicat, qui représentait quelque 4 000 débardeurs réguliers et occasionnels travaillant dans les ports de la côte ouest. Le conciliateur a été incompété d'aider les parties à régler leurs différends et le ministre du Travail (Colombie-Britannique), commissaire-conciliateur. Après des mois de négociations directes entre les parties et de rencontres avec le commissaire-conciliateur, ce dernier a déposé son rapport final, qui fut communiqué aux parties le 13 août 1982. Dans ce rapport, M. Hope formulait des recommandations traitant non seulement des augmentations salariales, mais aussi de plusieurs autres questions litigieuses telles que la manutention des conteneurs, les primes de poste, la formation des débardeurs occasionnels et le droit des employeurs de rencontrer le travail en continu. Alors que la BCMEA se disait prête à accepter le rapport de M. Hope et à reprendre les négociations sur cette base, le SIDM (Canada) a rejeté l'ensemble du rapport, affirmant qu'il s'agissait d'une proposition inacceptable. Le syndicat s'est dit disposé à poursuivre les négociations sur ces recommandations qu'il jugeait inacceptables.

Les parties avaient le droit de grève ou de lock-out à compter du 21 août 1982. Au cours des six semaines qui ont suivi, les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises pour négocier directement, mais sans s'entendre véritablement sur le règlement final du différend. À la suite de la mise en place d'un « programme de surveillance du travail » par le SIDM, la BCMEA a prévenu le syndicat, le 18 octobre, que, si la situation ne revenait pas à la normale, la répartition de la main-d'œuvre prendrait fin dans tous les terminus, sauf pour le grain, à midi le 19 octobre. Le syndicat n'a pas tenu compte de l'avertissement de l'employeur et il y a donc eu un arrêt complet de travail à partir de cette date.

Le ministre du Travail a exhorté les parties à reprendre les négociations en laissant entendre que, si leurs efforts échouaient, le gouvernement interviendrait. Les parties ont donc repris les négociations le 27 octobre, mais n'ont pas su s'entendre. Le 3 novembre, le ministre a présenté à la Chambre des communes la Loi de 1982 sur les opérations sur la côte ouest. La Loi prévoyait la reprise et la poursuite des activités de débardage et des activités connexes dans les ports de la côte ouest, ainsi que l'application aux négociations collectives de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public à une date fixée par voie de proclamation. Les parties furent prévenues qu'elles auraient cinq jours à partir de l'adoption de la Loi pour arriver à un règlement négocié, faute de quoi elles seraient assujetties au programme des restrictions salariales du gouvernement. Elles ont donc entrepris des négociations intensives et, le 8 novembre 1982, en sont arrivées à un règlement provisoire qu'ont ratifié par la suite les membres du syndicat.

À Trois-Rivières (Québec), une nouvelle convention collective entre l'Association des employeurs maritimes et la section 1846 de l'Association internationale des débardeurs a été conclue en janvier 1983, à la suite de

Fonction publique du Canada qui représente près de 200 employés. Dans d'autres ports du Saint-Laurent et de la côte Atlantique, à savoir Montréal, Québec, Saint-Jean et Halifax, les manutentionnaires sont représentés entre autres par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'Association internationale des débardeurs, et le Syndicat national des employés (CSN). Les employeurs sont Ports Canada, Bunge of Canada et Marathon Realty Company Limited.

En 1982-1983, 13 conventions collectives conclues en vertu de la Partie V devaient être renouvelées. Dans sept cas, le Service fédéral de médiation et de conciliation a dû intervenir pour régler le différend. L'industrie du grain n'a connu aucun arrêt de travail au cours de l'exercice financier 1982-1983.

Au début de 1982, il y a eu un différend entre la B.C. Terminal Elevator Operators Association et la section 333 de la Grain Workers Union, au sujet du renouvellement de la convention collective expirée le 31 décembre 1981. Les questions en litige, non réglées avec l'aide d'un conciliateur, ont été renouvelées à un commissaire-conciliateur, M. Donald R. Munroe, ancien président du Conseil des relations de travail de la Colombie-Britannique. Son rapport, qui contenait des recommandations sur les questions en suspens, a constitué le fondement de négociations ultérieures entre les parties, qui ont signé une nouvelle convention collective de deux ans prenant fin le 31 décembre 1983. La convention contient une clause de révision des salaires pour 1983 et à la fin de l'exercice, les parties se sont rencontrées pour tenter de régler cette question avec l'aide d'un conciliateur.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada et Ports Canada, à Churchill, ont pu renouveler la convention collective avec l'aide d'un conciliateur. Cette convention, d'une durée de deux ans, est en vigueur jusqu'au 31 octobre 1983. La Manitoba Pool Elevators et le Syndicat des services du grain, qui représentaient 350 gestionnaires, adjoints et commis, ont également renouvelé leur convention collective avec l'aide d'un conciliateur. Cette nouvelle convention est également d'une durée de deux ans et prend fin le 31 juillet 1983. Plusieurs autres conventions collectives ont été renouvelées au cours de l'exercice, notamment entre la Alberta Terminal Union of Provincial Employees, et entre Les Élévateurs à grain de Sorel et le Syndicat national des débardeurs de Sorel.

## Débardage

L'industrie canadienne du débardage se divise en quatre régions géographiques : la côte ouest, les Grands Lacs, les ports du Saint-Laurent et les ports des provinces de l'Atlantique. En 1982-1983, trois conventions collectives importantes ont été ratifiées entre la British Columbia Maritime Employers' Association et le Syndicat international des débardeurs et magasiniers maritimes (Canada), entre l'Association des employeurs maritimes et la section 1846 (Trois-Rivières) de l'Association internationale des débardeurs, et entre l'Association des employés maritimes et la section 1739 (Port de Québec) de l'Association internationale des débardeurs.

Les négociations entre la British Columbia Maritime Employers' Association (BCMMEA) et le Syndicat inter-

adrien (ACETA) a été conclue sans arrêt de travail et prendra fin le 31 décembre 1985.

Au cours de l'année, d'autres grands transporteurs aériens ont renouvelé leur convention collective avec Pacific Western Airlines, et les unités de négociation représentées par l'ACP/LA, l'AIM, l'ACETA et l'association canadienne des régulateurs des vols (ACRV). Dans deux cas, il s'agissait de différends simultanés entre Nordair et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérotransport qui représentait une unité d'employés techniques, de commis aux écritures et d'employés de bureau et une unité de préposés aux opérations et à l'entretien. Malgré l'aide d'un conciliateur et les négociations suivant la conciliation et la médiation, les deux différends ont entraîné des arrêts de travail. Le différend touchant les préposés aux opérations et à l'entretien a été réglé en décembre 1982 par la signature d'une convention de deux ans, allant du 1<sup>er</sup> juin 1982 au 31 mai 1984. Le différend touchant les employés techniques et les commis aux écritures et les employés de bureau n'était toujours pas réglé à la fin de l'exercice.

## banques

Au Canada, les banques sont accréditées par succursale, les employés de chaque succursale devant former une unité de négociation distincte. Le mouvement de syndicalisation a ralenti dans le secteur bancaire, il a même regretté ces dernières années et un très grand nombre de succursales ont été désaccréditées. Depuis l'avènement du syndicalisme dans ce secteur, le Conseil canadien des relations du travail a accordé 118 accréditations visant 3 100 employés. Depuis, 57 ont été annulées, dont sept en 1982-1983. Le 31 mars 1983, 61 succursales étaient syndiquées. En 1982, le système bancaire canadien comptait environ 7 400 succursales et 150 000 employés.

En 1982-1983, la Direction de la médiation et de la conciliation a participé au règlement de 38 différends de négociation collective dans ce secteur. Il n'y a eu qu'un seul arrêt de travail mettant en cause une succursale de la Banque Toronto-Dominion à Sydney (N.-É.) et la section locale 2107 de la Union of Bank Employees (CIC). Le syndicat avait été accrédité en décembre 1981 pour représenter une unité de sept employés. Comme les négociations directes ont été infructueuses, un conciliateur a été nommé en août 1982. Les parties n'ont pu conclure une entente lors de rencontres tenues en septembre et en octobre, et la conciliation a été interrompue. Les employés ont repris le travail le 30 novembre 1982 et ont décidé une grève légale le 1<sup>er</sup> décembre 1982.

## radio diffusion

Au Canada, l'industrie de la radio diffusion-télévision, qui comprend la cablodistribution, compte en tout 183 unités de négociation, soit 34 dans le secteur de la cablodistribution et 152 dans celui de la radio diffusion-télévision. En 1982-1983, 64 de ces unités étaient en négociation; onze étaient du secteur de la cablodistribution et 53 de celui de la radio ou de la télévision. Au

cours de la même période, il y a eu neuf arrêts de travail. Un des différends a été réglé le 9 avril 1982 par l'imposition d'une première convention par le Conseil canadien des relations du travail.

Dans les provinces de l'Atlantique, des différends opposant l'Association nationale des employés et techniciens en radio diffusion (NABET) et la Newfoundland Broadcasting Company et la New Brunswick Broadcasting Company ont entraîné des arrêts de travail d'environ deux mois. Dans les deux cas, les différends avaient trait au renouvellement de la convention collective et ont été réglés avec l'aide d'un médiateur.

Au Québec, plusieurs différends dans l'industrie de la radio diffusion n'ont pu être réglés au cours de l'exercice. À Montréal, les employés de la station radio-phonique CKML ont de nouveau tenté (après avoir abandonné en 1975) d'obtenir une première convention collective, mais à la fin de l'exercice, le différend n'était toujours pas réglé. À La Tuque, un lock-out décrété en octobre 1981, ne semblait pas encore être levé à la fin de l'année, et il n'était pas en vue.

## Transport des céréales

Au Canada, la production de céréales pour l'année 1982-1983 a dépassé 46 millions de tonnes, dont 63 p. 100 ont été exportées. Le blé est le produit céréalière le plus important au Canada, représentant à lui seul environ 50 p. 100 de la production céréalière, ce qui place le Canada au sixième rang des producteurs de blé. Parmi les pays exportateurs de blé, le Canada vient au deuxième rang, juste derrière les États-Unis.

Environ 95 p. 100 du grain canadien exporté est entreposé dans les éleveurs de terminus aux ports de Vancouver, de Prince Rupert et de Thunder Bay. Les éleveurs de transportement du Saint-Laurent et de la côte Atlantique et l'éleveur de terminus de Churchill (Manitoba) constituent des points de distribution importants du réseau de transport du grain au Canada. Dans une large mesure, les relations patronales-syndicales dans ce secteur sont régies par la Partie V du Code canadien du travail, bien que certaines activités, comme l'inspection, la pesée et l'échantillonnage, soient confiées à des employés du gouvernement fédéral assujettis à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Sur la côte ouest, six compagnies d'éleveurs à grain se sont groupées pour former la B.C. Terminal Elevator Operators Association et négocier conjointement avec environ 780 manutentionnaires représentés par la section locale 333 de la Grain Workers Union. À Thunder Bay, six compagnies céréalières forment la Lakehead Terminal Elevators Association et emploient environ 1 500 manutentionnaires représentés par la section de la Fraternité des commis de chemins de fer, de lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés des messageries et de gares. Ports Canada exploite des éleveurs à Churchill et est partie à une convention collective conclue avec l'Alliance de la



# EXAMEN DES ACTIVITÉS DE L'EXERCICE FINANCIER 1982-1983

## A. Médiation et conciliation

Au cours de l'exercice financier 1982-1983, la Direction de la médiation s'est occupée de 330 différends de négociation collective, soit 76 rapportés de l'exercice précédent et 254 que se sont produits au cours de l'année.

Grâce à la médiation et à la conciliation, 231 différends ont été réglés sans arrêt de travail en 1982-1983. Il y a eu 22 arrêts de travail et 77 différends étaient encore en suspens à la fin de l'année.

En juin 1982, le gouvernement fédéral a adopté le projet de loi C-124, *Loi sur les restrictions salariales du secteur public*. Conformément à cette loi, toutes les conventions collectives du secteur public sont prolongées de deux ans, y compris celles des sociétés de la Couronne assujetties au Code canadien du travail. Partie V. En tout, environ 20 p. 100 des secteurs d'activités dont s'occupent le SFM/C sont régis par la *Loi sur les restrictions salariales*. Malgré la baisse du nombre de différends possibles nécessitant l'intervention du SFM/C pour en arriver à une solution, le nombre des notifications de différend présentées par des parties non assujetties à la *Loi sur les restrictions salariales du secteur public (LRSSP)* a augmenté de 31 p. 100.

En plus des services de médiation et de conciliation prévus par la loi, les agents de la Direction s'occupent d'autres activités reliées au règlement des différends et qui visent à promouvoir des relations positives syndicales constructives. Ainsi, la médiation préventive est une démarche sans caractère officiel qui peut être utilisée pour régler des problèmes pendant la durée de la convention collective. En 1982-1983, les agents de la Direction se sont occupés de 23 cas de médiation préventive touchant des industries aussi diverses que le camionnage, le débardage et les télécommunications.

À 19 reprises au cours de l'année financière, des parties ont demandé le consentement du ministre pour porter plainte devant le Conseil canadien des relations du travail. Une partie doit, en effet, obtenir le consentement du ministre lorsqu'elle veut porter plainte contre une autre qu'elle accuse d'avoir enfreint une des dispositions du Code relatives à la négociation collective. Ces dispositions comportent entre autres l'obligation de négocier de bonne foi et de tout mettre en œuvre pour conclure une convention collective, ainsi que l'interdiction de modifier les conditions d'emploi d'un travailleur sans le consentement de l'agent négociateur, avant d'avoir passé par toutes les procédures de conciliation prescrites par la Loi. L'obligation d'obtenir le consentement du ministre a pour but de s'assurer que la disposition de ce genre d'accusations au Conseil canadien des relations du travail n'entraînera pas les négociations visant à conclure une convention collective. Dans certaines circonstances, le ministre peut nommer un représentant chargé d'aider les parties à régler les questions à l'origine de la plainte. Le ministre a accordé son consentement dans le cas de 15 des demandes

## ACTIVITÉS DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION (CERTAINES INDUSTRIES)

Transport aérien

En 1982-1983, la Direction de la médiation et de la conciliation a traité 36 différends de négociation collective touchant le transport aérien. Trois d'entre eux ont mis en cause les deux transporteurs aériens nationaux, Air Canada et CP Air (Lignes aériennes du Canada et CP Air (Lignes aériennes canadiennes des pilotes de lignes aériennes (ACP/LA) ont conclu une entente sur l'introduction de l'aéronef B767 conformément à une clause de révision de leur convention collective. Quant à la CP Air et à l'Association internationale des machinistes (AII/M) et des travailleurs de l'aérospatiale, elles ont conclu des ententes distinctes pour l'équipe au sol dans deux endroits.

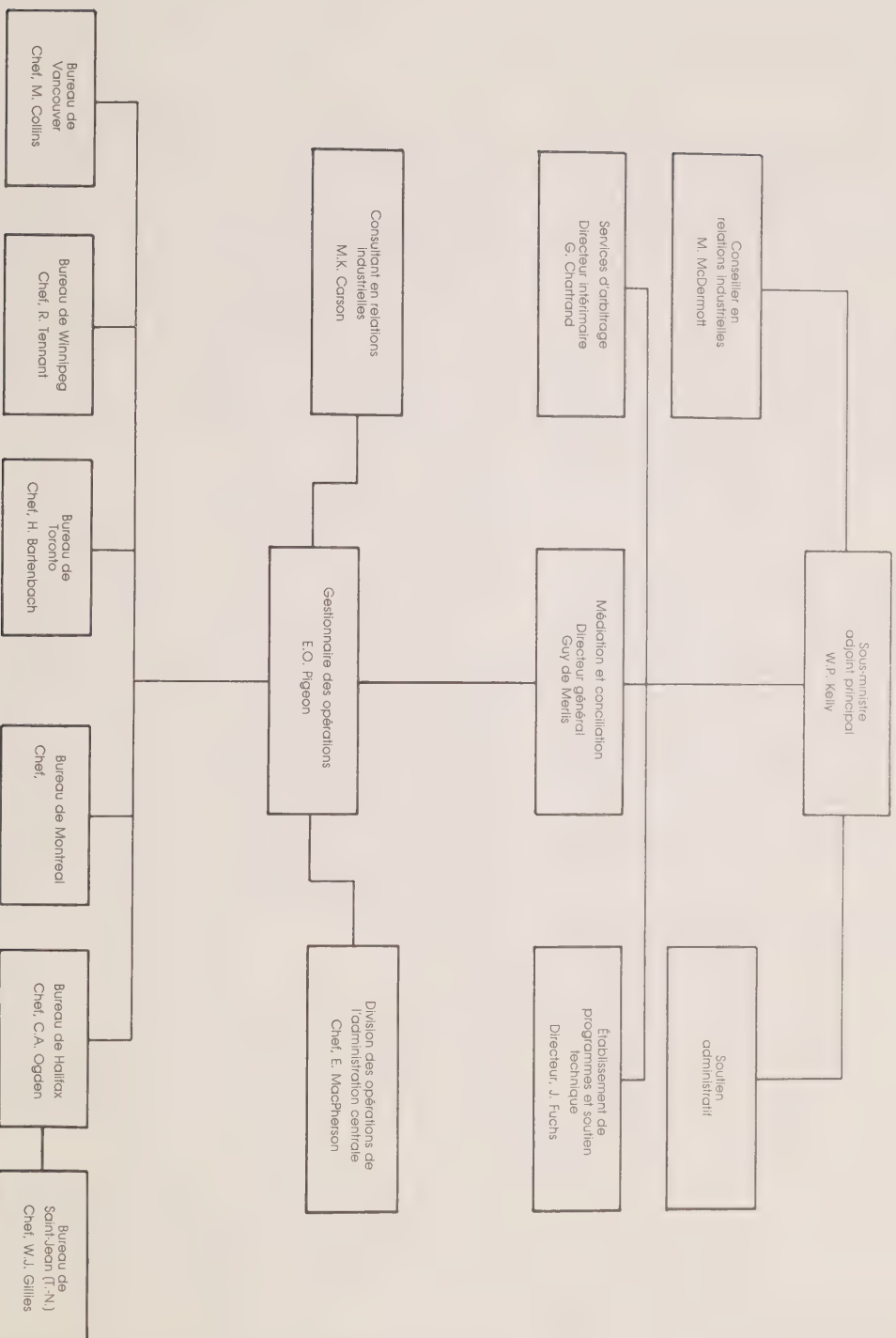
Il y a eu, par ailleurs, au cours de l'exercice un différend important mettant en cause l'un des cinq transporteurs aériens régionaux du Canada, la Eastern Provincial Airways (EPA), et l'ACP/LA. Les parties ont tenté de négocier le renouvellement de leur convention collective qui expirait le 30 septembre 1982, mais comme elles n'ont pu s'entendre, malgré l'intervention d'un conciliateur, elles ont obtenu le droit de grève ou de lock-out le 12 janvier 1983. Un vote en faveur de la grève et les négociations qui ont suivi la conciliation n'ont pas permis de régler les points en litige, et le 28 janvier 1983, les employés ont commencé à user de leur droit de grève. D'autres rencontres en février n'ont pas eu plus de succès et le 14 mars 1983, le ministre a nommé un médiateur, M. Gordon Easton, président du Conseil des relations de travail de Terre-Neuve. L'employeur s'est opposé à cette nomination et a refusé de participer aux séances de médiation qu'avait prévues M. Easton. Le 25 mars, ce dernier a informé le ministre qu'il était incapable d'aider les parties à régler leur différend, et le 28 mars, le Conseil canadien des relations du travail a tenu des audiences relatives aux accusations de pratiques déloyales de travail portées par le syndicat contre l'employeur. Les négociations ont repris le 29 mars et le différend n'était toujours pas réglé à la fin de l'exercice.

Dans des différends survenus simultanément entre la Eastern Provincial Airways et l'Association internationale des machinistes, représentant une unité d'employés techniques et de préposés à l'entretien et une unité d'employés de bureau et de commis aux écritures, la nomination d'un conciliateur et d'un commissaire-entraineur a été suivie, dans chaque cas, par le décret d'un lock-out par l'employeur. La réduction des vols a abouti à un règlement provisoire ratifié au début de mars 1983, mettant ainsi fin à un arrêt de travail de deux mois. Les nouvelles conventions collectives ont une durée de trois ans, soit du 1er juin 1982 au 31 mai 1985.

Une convention collective de trois ans entre la EPA et l'Association canadienne des employés du transport

# SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

## ORGANIGRAMME



# LE SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

Le Conseil canadien des relations du travail et le Service fédéral de médiation et de conciliation se partagent la responsabilité de l'application de la Partie V du Code canadien du travail. L'instrument législatif qui régit les relations industrielles dans le secteur privé de compétence fédérale.

Le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) est un organisme autonome jouissant de pouvoirs quasi judiciaires pour l'interprétation et l'application des dispositions du Code canadien du travail relatives à la détermination des unités de négociation, à l'accréditation, au retrait d'accréditation, aux pratiques déloyales en matière de relations du travail, aux changements techniques, aux obligations du successeur et ainsi de suite.

Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFM-C) fait partie du ministère du Travail et est chargé de l'application des diverses dispositions du Code canadien du travail relatives au règlement des différends. Ces dispositions comprennent la nomination de conciliateurs, de commissaires-conciliateurs, médiateurs, d'arbitres et de commissaires d'enquête industrielle. Le SFM-C fait également enquête, au nom du ministre, sur les plaintes relatives aux pratiques déloyales liées à la négociation et sur les différends qui peuvent se manifester lors d'une première convention collective. Dans ces deux derniers cas, le ministre peut, lorsqu'il décide que la question ne peut être réglée par voie de négociation collective, renvoyer les différends devant le Conseil canadien des relations du travail. L'objectif principal du SFM-C est la promotion et le maintien de la paix industrielle dans le secteur privé de compétence fédérale.

Le Service fédéral de médiation et de conciliation est dirigé par un sous-ministre adjoint principal, qui relève du sous-ministre. Le Service se compose de trois directions :

**La médiation et la conciliation** s'occupe de la prévention et du règlement des différends de négociation collective. En vertu des dispositions du Code canadien du travail, il faut épuiser toutes les ressources du processus de conciliation avant de pouvoir exercer le droit de grève ou de lock-out. Le processus de conciliation prend généralement la forme d'une intervention par un conciliateur, mais peut également comporter l'intervention d'un commissaire-conciliateur ou d'un conseil de conciliation. Lorsque la conciliation a pris fin et que le droit de grève ou de lock-out est acquis, la Direction peut nommer un médiateur qui aidera les parties dans leurs négociations. La conciliation et la médiation reposent toutes deux sur la persuasion et sur un examen exhaustif des solutions de recherche, qui consistent des moyens d'aider les parties à résoudre leurs différends de négociation collective.

Il y a des médiateurs et des conciliateurs à l'administration centrale et dans six bureaux régionaux, afin de fournir un service efficace aux parties qui négocient dans le cadre de la compétence fédérale. Les médiateurs et les conciliateurs ont également des contacts avec les parties pendant la durée des conventions collectives et ils font de la médiation préventive pour aider à régler les problèmes avant qu'ils ne deviennent des points de négociation.

**Les Services d'arbitrage** établissent la procédure applicable aux nominations ministérielles d'arbitres de gré ou de présidents de conseil d'arbitrage en vertu des dispositions du Code canadien du travail (Partie V); la nomination d'arbitres dans les cas de plaintes formulées en vertu des dispositions du Code en matière de congédiement injuste (Partie III) de même qu'à la normalisation d'arbitres en vertu des dispositions du Code concernant les cessations d'emploi collectives (Partie III). La Direction publie des renseignements sur l'évolution de la jurisprudence portant sur l'arbitrage des grèves et les dispositions du Code en matière de congédiement injuste. Elle procède également à des études traitant de questions d'arbitrage.

**La Direction de l'établissement de programmes et du soutien technique** cherche à favoriser le règlement des différends ouvriers-patronaux en faisant des recherches socio-économiques sur les tendances nouvelles en matière de relations industrielles et en donnant des conseils sur les effets des initiatives gouvernementales dans le domaine des relations industrielles.

La Direction assure, tant à l'administration centrale que dans les régions, un soutien en recherche opérationnelle aux médiateurs et aux conciliateurs qui s'occupent du règlement des différends de négociation collective et de médiation préventive. Elle enquête sur une vaste gamme de questions qui touchent les secteurs d'activités relevant de la Partie V du Code canadien du travail.

La recherche effectuée pour soutenir les médiateurs et les conciliateurs comprend des recherches continues et des recherches ponctuelles sur l'économie et les relations industrielles. Elles ont pour but de leur fournir des renseignements allant de dispositions précises de négociations collectives à l'établissement de profils de relations industrielles dans des négociations importantes. La Direction s'intéresse particulièrement aux secteurs d'activités stratégiques, entre autres à la vaste infrastructure du transport qui est essentielle aux commerces intérieur et extérieur.

La Direction détermine si besoin il y a, puis effectue des recherches qui serviront de base pour une meilleure compréhension de la nature et des complexités des secteurs problématiques dans les relations industrielles. Elle aide le sous-ministre adjoint principal du Service fédéral de médiation et de conciliation à s'occuper des consultations sur les relations industrielles de la formation de politiques au niveau du gouvernement et au niveau international.





# **RAPPORT ANNUEL** **CODE CANADIEN DU TRAVAIL (PARTIE V)** **1982-1983**

## **TABLE DES MATIÈRES**

Service fédéral de médiation et de conciliation .....	1
Examen des activités de l'exercice financier 1982-1983 .....	3
A. Médiation et conciliation .....	7
B. Services d'arbitrage .....	13
Tableaux .....	14
1. Vue d'ensemble du processus de règlement des différends selon le Code canadien du travail (Partie V) .....	9
2. Nomination de médiateurs et de conciliateurs au cours de l'exercice financier 1982-1983 .....	10
3. Médiation et conciliation — Comparaison des activités pour les exercices financiers de 1973-1974 à 1982-1983 .....	11
4. Représentation du nombre de cas relevant du SFMC pour les exercices financiers de 1975-1976 à 1982-1983 .....	12
5. Heures de travail perdues en raison de grèves et de lock-out, au Canada, en pourcentage (pour les exercices financiers de 1973-1974 à 1982-1983) .....	13



Conformément à l'article 210(2) de la Partie V du Code canadien du travail, je soumetts au Parlement le rapport annuel pour l'année 1982-1983 relatif à l'exercice des fonctions du ministre du Travail en vertu du Code.

Le ministre du Travail,

André Ouellet

Novembre 1983

Publié en vertu de l'autorisation de  
l'honorable André Ouellet, ministre du Travail,  
gouvernement du Canada

Pour obtenir d'autres exemplaires du rapport, veuillez  
communiquer avec le

Centre de distribution des publications  
Travail Canada  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0J2  
(819) 994-0543

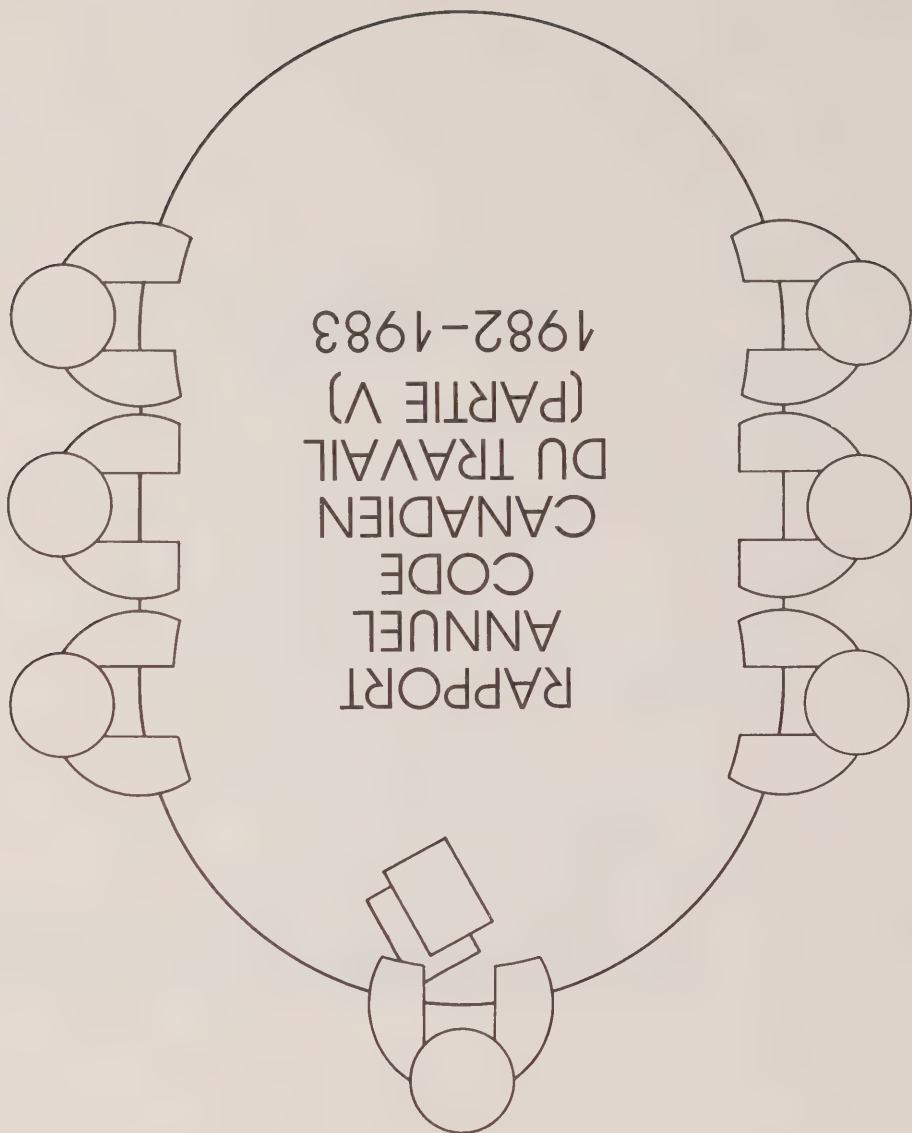
© Ministère des Approvisionnements et Services Canada 1983  
N° de cat. L 2-34/1983

ISBN 0-662-52751-8

Imprimé au Canada

N° de catalogue de  
Travail Canada  
L30-0948/838

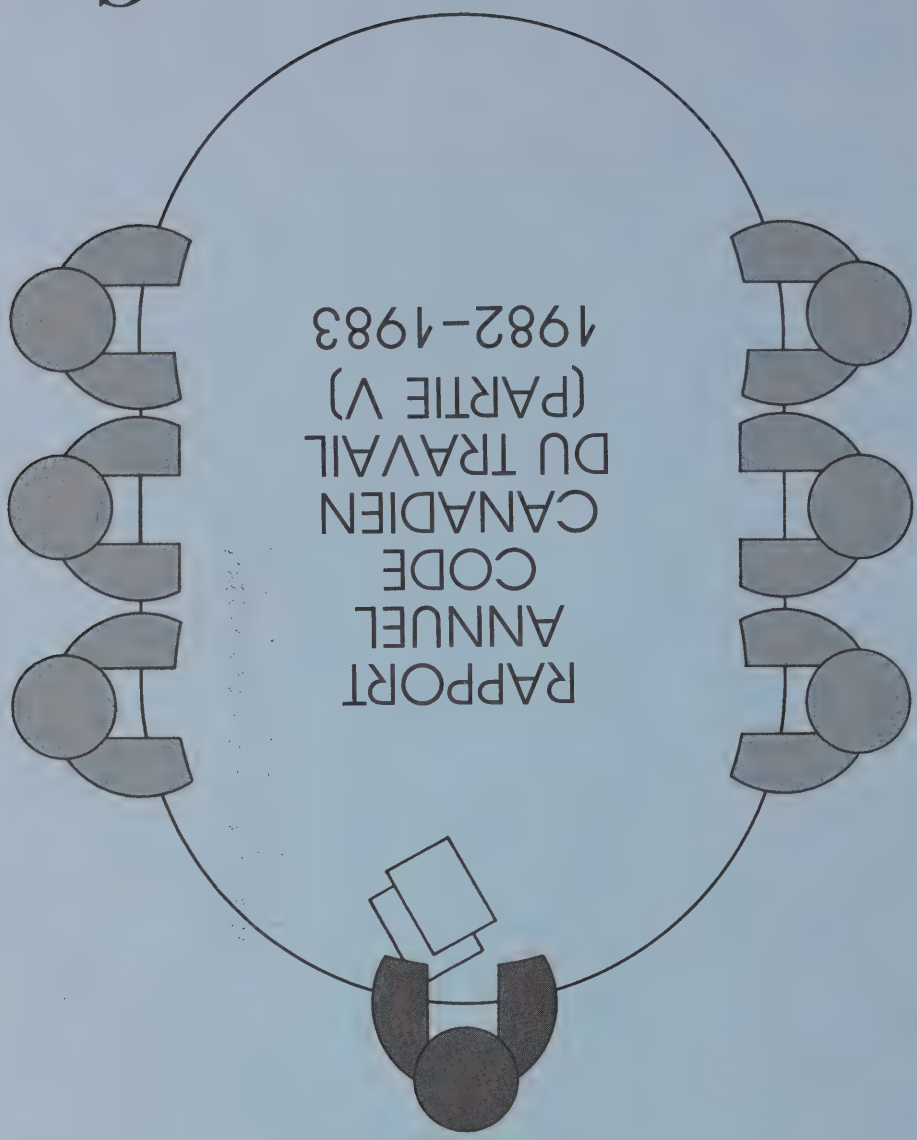
**SERVICE FÉDÉRAL DE  
MÉDIATION ET  
DE CONCILIATION**







# SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION





Labour  
Canada

Travail  
Canada

Publications

CA1  
L200  
-A57

# FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

ANNUAL REPORT ON PROCEEDINGS UNDER  
THE CANADA LABOUR CODE (PART V)  
1983-1984

Canada



# FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

# ANNUAL REPORT ON PROCEEDINGS UNDER THE CANADA LABOUR CODE (PART V) 1983-1984



**Published by Authority of the Minister of Labour,  
Government of Canada**

**Additional copies of the Report may be obtained  
from:**

**Publications Distributions Centre,  
Labour Canada,  
Ottawa, Ontario  
K1A 0J2  
(819) 994-0543**

© Minister of Supply and Services Canada 1984

Cat. No. L 2-34/1984

ISBN 0-662-53386-0

Printed in Canada

<p>Labour Canada Catalogue Number L30-1308/84B</p>
--

Pursuant to Section 210(2) of the Canada Labour Code (Part V) I hereby submit to Parliament the annual report relating to the discharge of the Minister of Labour's duties under the Code, covering the fiscal year 1983-1984.

W.H. McKnight  
Minister of Labour

November 1984



# ANNUAL REPORT ON PROCEEDINGS UNDER THE CANADA LABOUR CODE (PART V) 1983-1984

## TABLE OF CONTENTS

	Page
The Federal Mediation and Conciliation Service .....	1
Review of Activities in Fiscal Year 1983-1984	
A. Mediation and Conciliation branch .....	3
B. Arbitration Services .....	7
Tables	
1. Schematic Overview of Dispute Resolution Provisions in the Canada Labour Code (Part V) .....	9
2. Mediation and Conciliation Appointments in Fiscal Year 1983-1984 .....	10
3. Comparison of Mediation and Conciliation Activity (Fiscal Years 1974-1975 to 1983-1984) .....	11
4. A Perspective on the Federal Mediation and Conciliation Service Caseload (Fiscal Years 1976-1977 to 1983-1984) .....	12
5. Person Days Lost Due to Strikes/Lockouts in Federal Jurisdiction 1983-1984 .....	13
6. Applications for and Appointments of Arbitrators and Arbitration Board Chairmen (Fiscal Years 1978-1979 to 1983-1984) .....	14
7. Arbitration Awards Filed with Arbitration Services Branch (1978-1979 to 1983-1984) .....	15
8. Unjust Dismissal Complaints and Adjudication Decisions (1978-1979 to 1983-1984) ...	16
9. Overview of Unjust Dismissal Adjudications by Types of Decision .....	17
10. Overview of Unjust Dismissal Adjudications by Industry .....	18





# THE FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

The Canada Labour Code Part V establishes the framework for industrial relations and regulates the conduct of collective bargaining in the federal private sector. Responsibility for the administration of this legislation is shared between the Canada Labour Relations Board and the Federal Mediation and Conciliation Service.

The Canada Labour Relations Board (CLRB) is an autonomous agency with quasi-judicial powers to interpret and apply the provisions of the Canada Labour Code concerning determination of bargaining units, certification, decertification, unfair labour practices, technological change, successor rights and so on.

The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), a component of Labour Canada, is responsible for administering the various dispute resolution provisions of the Canada Labour Code. These provisions include the appointment of conciliation officers, conciliation commissioners, mediators, arbitrators, and industrial inquiry commissioners. FMCS also acts on behalf of the Minister of Labour to investigate complaints of bargaining-related unfair labour practices and disputes over first collective agreements. In the two latter circumstances, the Minister may refer the disputes to the Canada Labour Relations Board for consideration if he has determined that the issue cannot be resolved through collective bargaining. The primary objective of FMCS is the promotion and maintenance of industrial peace in the federal private sector.

The Federal Mediation and Conciliation Service is headed by a Senior Assistant Deputy Minister, who reports to the Deputy Minister of Labour. The Service has three branches:

The **Mediation and Conciliation** branch is concerned with the prevention and resolution of collective bargaining disputes. The Canada Labour Code requires that the conciliation process be exhausted before the legal right to strike or lockout can be exercised. The process normally takes the form of intervention by a conciliation officer, but may also involve the efforts of a conciliation commissioner or conciliation board. Following the termination of conciliation and the acquisition of the right to strike or lockout, the

branch may appoint a mediator to further assist the parties in their negotiations. Both conciliation and mediation efforts rely on persuasion and a full exploration of alternatives as a means of resolving collective bargaining differences. Mediation and conciliation officers are located in headquarters and six field offices in order to provide effective service to parties bargaining within federal jurisdiction. These officers also maintain contact with the parties during the term of collective agreements and engage in preventive mediation in order to assist in the resolution of problems before they become collective bargaining issues.

**Arbitration Services** branch is responsible for processing the ministerial appointment of grievance arbitrators and arbitration board chairmen pursuant to the provisions of the Canada Labour Code (Part V), the appointment of adjudicators to settle complaints lodged under the unjust dismissal provisions of the Canada Labour Code (Part III), as well as the appointment of arbitrators under the group termination of employment provisions of the Canada Labour Code (Part III). The branch publishes information on the development of arbitral jurisprudence concerning the grievance arbitration and unjust dismissal provisions of the Code. It also conducts studies on arbitration-related matters.

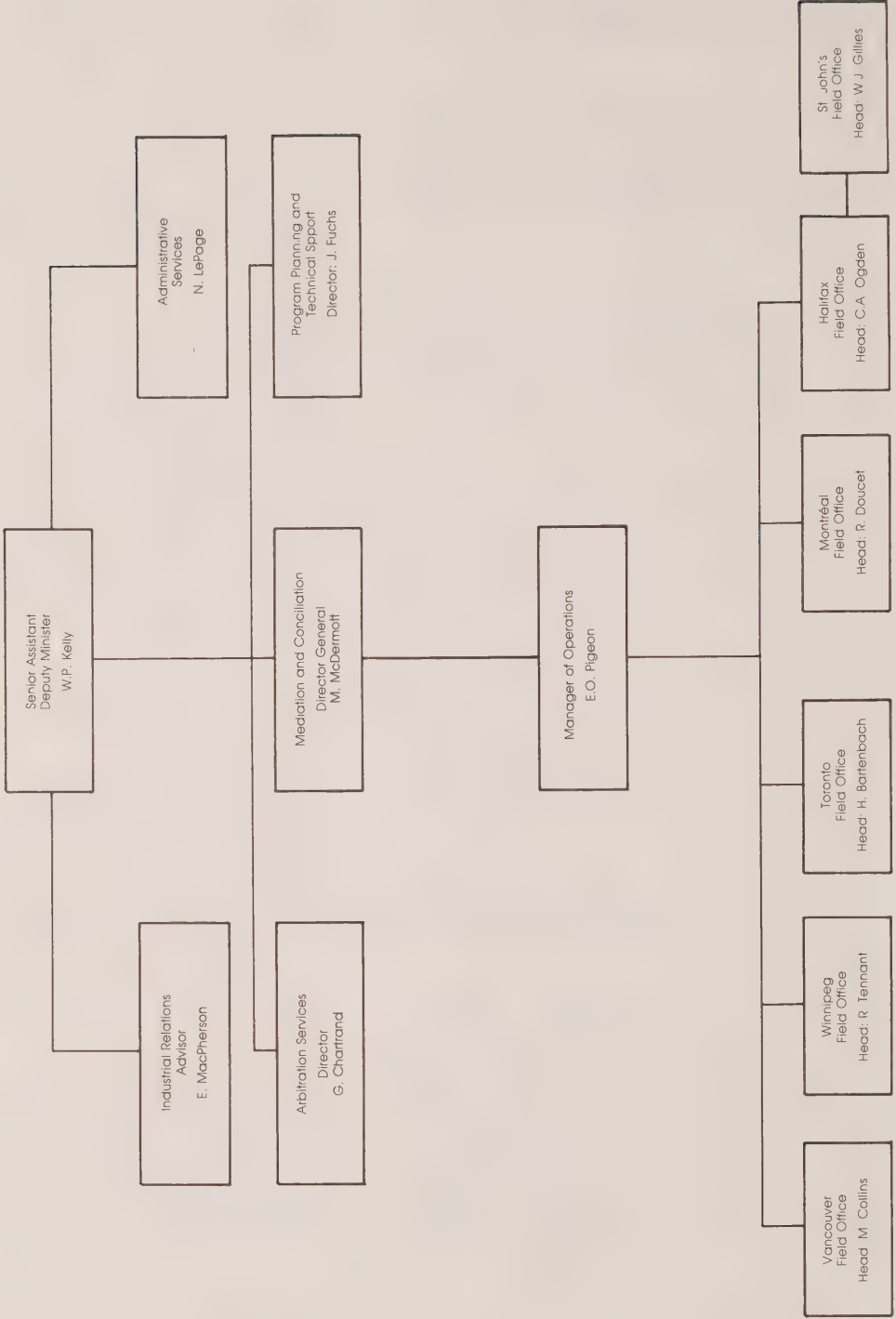
The **Program Planning and Technical Support** branch is the research arm of FMCS and provides operational research support to assist in the resolution and prevention of industrial disputes.

Research support to mediators and conciliators involves both continuing and ad hoc industrial relations and economic research activities. These range from responding to mediators' and conciliators' requests for current information on specific collective bargaining provisions and issues to developing industrial relations profiles on key bargaining situations. Of particular concern are the strategic industries that make up the vast transportation infrastructure, which is crucial to domestic and external trade and commerce.

The branch identifies the need for and carries out research to serve as a basis for a better understanding of the nature and complexities of industrial relations problems. The branch assists the Senior Assistant Deputy Minister of the Federal Mediation and Conciliation Service in dealing with the industrial relations implications of government and international-level policy formulation.

# FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

## ORGANIZATIONAL STRUCTURE



# REVIEW OF ACTIVITIES IN FISCAL YEAR 1983-1984

## A. Mediation and Conciliation

During fiscal year 1983-1984, the Mediation and Conciliation branch dealt with 297 collective bargaining disputes. Of these, 77 had been carried forward from the previous fiscal year, and 220 arose during the year.

Mediation and conciliation intervention during 1983-1984 resulted in the resolution of 216 disputes without work stoppage. Twenty-three work stoppages were initiated during the year, accounting for a loss of 60 660 work days; 58 disputes were pending at year end.

The branch continued its preventive mediation activities in fiscal year 1983-1984, reporting on 29 involvements. Preventive mediation is a technique employed to assist labour and management in resolving problems which arise during the term of a collective agreement. This activity has been successful in encouraging industrial relations stability in a variety of industries under federal jurisdiction, particularly longshoring and air transportation.

The branch dealt with 36 requests for the Minister's consent to complain to the Canada Labour Relations Board during the fiscal year. Ministerial consent is required when one party wishes to complain that another has violated one of the provisions of the Code related to collective bargaining. These provisions include the obligation to bargain in good faith, the obligation to make every reasonable effort to enter into a collective agreement, and a prohibition against changing an employee's terms or conditions of employment without the bargaining agent's consent before the conciliation procedures provided by law have been exhausted. The requirement to obtain ministerial consent is intended to ensure that the filing of such charges with the Canada Labour Relations Board will not interfere with negotiation of a collective agreement. In some circumstances, the Minister may appoint a representative to assist the parties in resolving the matters that gave rise to the complaint. In 13 of the requests received in 1983-1984, the Minister's consent was granted, six applications were rejected, and ten cases were resolved with the assistance of branch officers. Three applications were withdrawn by the complainant, and four requests were pending at fiscal year end.

## REVIEW OF MEDIATION AND CONCILIATION ACTIVITY IN SELECTED INDUSTRIES

### Air Transportation

Labour Canada's jurisdiction in the air transportation industry is limited to the operations of air carriers, both national and regional, and businesses which provide incidental services such as refuelling and maintenance of aircraft. Total employment in the industry in 1983-1984 was approximately 48 900, with the majority of workers (90 per cent) employed in air carrier operations. The two national air carriers (Air Canada and CP Air) and the five regional air carriers (Eastern Provincial Airways, Nordair, Québecair, Pacific Western, and Wardair) account for most economic activity in the industry and for approximately 80 per cent of total employment.

Approximately 36 000 workers in the industry are members of bargaining units, which are represented by 11 major unions certified under the Canada Labour Code. Some 82 collective agreements are in effect in the Canadian air industry. A number of the trade unions are organized along occupational lines and represent employees performing the same types of work for several major airlines. The Canadian Air Line Pilots Association (CALPA), for example, represents pilots at most airlines, while the Canadian Air Line Flight Attendants Association (CALFAA) represents cabin crew (flight attendants, pursers and stewards). Other trade unions represent a variety of occupations across the industry. For example, the International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM) represents, in addition to aircraft mechanics at a number of airlines, employees at Air Canada's printing plant in Dorval, Québec, and Finance and Planning Branch in Winnipeg, Manitoba, as well as flight attendants working for Québecair.

The IAM, CALFAA, CALPA, the Canadian Air Line Employees Association (CALEA) and the Brotherhood of Railway and Airline Clerks (BRAC) together represent the majority of employees in the airline industry. The IAM, representing approximately 13 200 employees, is the largest union in the industry. BRAC represents approximately 1 800 employees of major airlines. These trade unions also have representation rights for some 2 000 employees working with related service companies and air carriers having small-scale operations in Canada, such as British Airways, Republic Air, and Austin Airways.

Employees of companies that provide incidental services to air transportation are also represented



by trade unions, with the IAM being the predominant union. These services include aircraft maintenance, baggage handling, and aircraft cleaning and refuelling and are provided by such companies as Hudson General Aviation Services at Dorval and Mirabel airports, Allied Aviation Service Company at Gander, Newfoundland, and Consolidated Aviation and Refuelling Services at Toronto and Vancouver international airports.

A key dispute in the airline industry brought forward from fiscal year 1982-1983 involved Eastern Provincial Airways (EPA) and the Canadian Air Line Pilots Association (CALPA). The collective agreement between the parties had expired on September 30, 1982, and a legal strike commenced January 28, 1983. After numerous proceedings before the labour board and in the courts, the parties concluded and executed a collective agreement on January 17, 1984.

A dispute over the renewal of a collective agreement between Wardair Canada Inc. and 600 flight attendants represented by the Canadian Air Line Flight Attendants Association was resolved without work stoppage under the auspices of federal conciliation commissioner A.W.R. Carrothers.

## Banking

A decision by the Canada Labour Relations Board in 1977 established that an individual bank branch constitutes an appropriate unit for collective bargaining in the Canadian banking industry. The unions' organization drive, which initially showed signs of rapid expansion, has lost momentum in recent years, and many branches have been decertified.

More than 120 certification orders have been issued by the CLRB since the decision of June 10, 1977, but 66 bargaining units have since been decertified. As of March 31, 1984, there were 55 unionized branches.

The Bank of Montreal has 13 organized branches; Canadian Imperial Bank of Commerce has five; Bank of Nova Scotia, seven; Banque Nationale du Canada, 14; Royal Bank, 13; the Toronto Dominion, the Bank of British Columbia, and the Montréal City and District Savings Bank each have one unionized bargaining unit. There are 23 organized branches in Québec; 10 each in Ontario and Nova Scotia; eight in British Columbia; and two each in New Brunswick and Manitoba.

The Union of Bank Employees holds the greatest number of certifications at 31, while the United Food and Commercial Workers Union has 14 bank units. Other unions involved in the banking industry include the Fédération du Commerce (CNTU),

United Steelworkers of America, and the Office and Professional Employees International Union.

One significant exception to the pattern of branch-by-branch certification is the Montréal City and District Savings Bank. The 950 employees of this bank work in some 112 different branches, but are covered by a single certification order and collective agreement. Their union, the Syndicat des employés de la Banque d'épargne de la cité et du district de Montréal, developed from a voluntary staff association and has been the certified bargaining agent since 1967.

Thirty-seven collective agreements were negotiated in the banking industry during fiscal year 1983-1984. The Union of Bank Employees Local 2106 (CLC) and the Royal Bank of Canada successfully concluded negotiations for the renewal of collective agreements applicable to seven branches in Nova Scotia and New Brunswick. The agreements, covering a total of 89 bank employees, had expired on December 31, 1982, and were renewed with the assistance of a federal conciliation commissioner, Douglas C. Stanley.

## Broadcasting

The radio and television broadcasting industry in Canada, which includes cable systems, has 183 certified negotiating units, of which 31 are in cable systems and 152 involve radio and/or television broadcasting.

During the fiscal year 1983-1984, 24 of these units were involved in negotiations requiring third-party assistance. Half of all the cases handled in this industry were located in the province of Québec, where the degree of organization is higher than in other provinces.

In Québec, a long-standing dispute ended at Radio Haute Mauricie (formerly Radio La Tuque). A lockout which began on October 13, 1981, finally terminated when the union abandoned the bargaining unit. The dispute is considered to have lapsed with no collective agreement having been reached. At the end of fiscal year 1983-1984, the strike at Radio CHNC Ltée., New Carlisle, Québec, which began on October 20, 1982, was still continuing, with a mediator from the Montréal office of FMCS attempting to aid the parties in obtaining a settlement. The 15-month strike at Télé-Métropole was resolved when 86 per cent of the employees voted to ratify a new agreement on February 12, 1984. This settlement was achieved with the aid of Marcel Pepin, ex-President of the CNTU, and federally-appointed mediator, Raymond Leboeuf.

At Mont Laurier, the parties at radio station CKML were successful in negotiating a first collective agreement with mediation assistance. Le Syndicat des employés de radio CKML (CNTU) was first certified by the CLRB to represent the employees on December 19, 1974. They were unable to conclude an agreement, and the dispute was dormant until December, 1981. In 1982, negotiations resumed, and a legal strike began on October 22, 1982. After a number of mediation sessions, an agreement was achieved on December 21, 1983, which ended the strike.

## Grain Handling

Grain production in Canada amounted to approximately 42 million tonnes in the crop year ending July, 1983, of which an all-time record of 29.4 million tonnes were exported. This level of exports surpasses the previous year's record by approximately 4 per cent. Wheat is the single most important grain commodity produced in Canada, and exports of wheat represent approximately 70 per cent of total grain exports. Canada is the sixth largest wheat producer in the world and, among wheat exporting countries, ranks second only to the United States.

Approximately 95 per cent of Canadian export grain flows through terminal elevators at the ports of Vancouver, Prince Rupert and Thunder Bay. Transfer elevators along the St. Lawrence River and the Atlantic Coast, and the terminal elevator at Churchill, Manitoba, are important distribution points in Canada's grain handling transportation network.

Labour-management relations in the grain handling industry are governed mainly by Part V of the Canada Labour Code, although certain operations, such as inspection, weighing and sampling, involve workers in the direct employ of the federal government who bargain under the Public Service Staff Relations Act.

On the West Coast, an association of six grain elevator companies forms the B.C. Terminal Elevator Operators' Association, which bargains with the Grain Workers' Union, Local 333, representing approximately 780 grain handlers. At Thunder Bay, six grain elevator companies form the Lakehead Terminal Elevators' Association, employing approximately 1 500 grain handlers represented by the Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees (BRAC), Lodge 650. Ports Canada operates the grain elevator facilities at the Port of Churchill and is party to a collective agreement with the Public Service Alliance of Canada, representing some 200 grain elevator employees. At other ports along the St. Lawrence

River and on the Atlantic Coast, including the ports of Montréal, Québec, Saint John and Halifax, workers involved in grain handling operations are represented by such unions as the Public Service Alliance of Canada, the International Longshoremen's Association, and the Confederation of National Trade Unions (CNTU). Employers at these ports include Ports Canada, Bunge of Canada, and Marathon Realty Company Ltd.

During fiscal year 1983-1984 the B.C. Terminal Elevator Operators Association and the Grain Workers' Union Local 333 reached agreement on a wage reopener for 1983 with the mediation assistance of W.P. Kelly, Senior Assistant Deputy Minister of Labour. Although the parties had acquired the right to strike or lockout over this issue in May 1983, a work stoppage was averted when the union membership voted to accept the mediator's proposal for settlement.

At Thunder Bay, Ontario, 1 500 grain handlers represented by the Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees Lodge 650 and the six companies represented by the Lakehead Terminal Elevators Association ratified a settlement reached with the assistance of federal conciliation commissioner Vince Ready. Their collective agreement had expired January 31, 1983, and the assistance of a conciliation officer was unsuccessful in resolving the issues. The conciliation commissioner was appointed on August 23, 1983, and a settlement was reached under his auspices in March 1984.

## Marine Transportation

There were some 29 collective bargaining disputes in the marine transportation industry in fiscal year 1983-1984, 12 of which occurred in the Maritime provinces. Two of these disputes involved the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers and Northumberland Ferries Ltd.

An extensive network of ferry services provides for the movement of passengers and goods throughout much of the Maritime region. The industry is dominated by CN Marine Inc., but Northumberland Ferries Limited provides a full range of ferry services on one of the two major operations that links Prince Edward Island with the mainland.

The four vessels that Northumberland Ferries Ltd. operates between Wood Islands, P.E.I., and Caribou, Nova Scotia, are staffed by approximately 140 persons. Some 10 deck officers are represented by the Canadian Merchant Service Guild, and the Canadian Brotherhood of Railway Transport and General Workers, Local 508, is the



certified bargaining agent for two bargaining groups — some 20 engineer officers and approximately 84 unlicensed personnel employed on the company's vessels.

From an industrial relations viewpoint the bargaining relationship between Northumberland Ferries Limited and the two unions representing its organized work force has been extremely stable. The past 14 years have seen seven two-year contracts concluded for each of the three bargaining units, either through direct bargaining by the parties themselves or with conciliation assistance.

The collective agreements between the company and the CBRT expired December 31, 1982, and two conciliation officers were appointed in early March 1983. Conciliation was terminated on April 18, and the two units voted strongly in favour of strike action to back up their demands. In a pre-emptive move, the employer initiated a lockout on April 26, 1983. A federal mediator was appointed to assist the parties and was successful in arranging a settlement acceptable to both sides. The lockout was lifted and the employees returned to work on May 20, 1983.

## Mining

Canada is the third-ranking producer of minerals in the world, and the mining industry is one of the country's most important creators of wealth and jobs, being the principal industry in 175 communities in Canada and employing 6 per cent of the national labour force. About 80 per cent of Canadian mineral output is exported, and these exports amount to approximately 20 per cent of the total value of all Canadian goods and services. The mining industry in Canada consists of 274 operating mines, 230 mills, 16 smelters and 15 refineries which produce 22 metals and 25 non-metallic industrial minerals. The industry includes coal and uranium and excludes petroleum and natural gas.

The United Steelworkers of America represents the largest number of mining industry employees at 36 525, with the United Mine Workers second at 10 859 members. The International Union of Operating Engineers, the Labourers' International Union of North America, the Federation of Metal Trades (CNTU) and the Energy and Chemical Workers Union also represent large groups of mining employees. Total union membership in the industry is over 66 000.

A majority of the mining industry comes under provincial jurisdiction. Coal mining in Cape Breton, uranium mining, and operations located in the Yukon and Northwest Territories, however, come

under federal jurisdiction for the purposes of industrial relations. The output of the mining industry has declined over the last decade. The production of most metals as well as the volume of proven ore reserves declined, and Canada's share of world markets decreased. Two reasons for this decline are: a reduction in the world's appetite for minerals leading to a reduction in the annual growth rates for world mineral consumption; and greatly increased competition in foreign markets. The industry is no longer discovering and opening new mines at rates sufficient to offset the depletion of existing ore bodies and maintain present output.

There are over 30 bargaining units under federal jurisdiction in the Yukon and Northwest Territories engaged in producing such minerals and metals as tungsten, uranium, zinc, and copper. Mining communities in the North tend to be isolated, one-industry towns. The shut-down of a mine may mean the demise of the entire community. A case in point is the winding-up of Eldorado Nuclear's operations at Uranium City, Saskatchewan. The total work force has dropped from a high of 825 to roughly 90 employees. The few remaining employees are engaged in cleaning the site to meet environmental standards and returning the equipment to the surface to allow the closing of the mine. The lack of other industry near the townsite has meant that most of the residents have been forced to relocate.

Cominco Ltd. has several operations in the Northwest Territories, which were involved in labour negotiations during fiscal year 1983-1984. Four hundred and fifty miners at Pine Point, N.W.T., represented by the United Steelworkers of America ratified an agreement reached in May 1983 with conciliation officer assistance. At the Con/Rycon property in Yellowknife, the bargaining unit membership rejected two proposals for settlement and commenced legal strike action on July 14, 1983. An agreement reached in post-conciliation negotiations was ratified by the 232 miners in mid-September, ensuring labour peace until May 1985.

## Trucking and Urban Transit

Of the over 300 collective agreements under federal jurisdiction in the road transport industries, there were 119 bargaining situations in fiscal year 1983-1984. Road transport is composed of truck and bus transportation. Bus companies accounted for 36 of the negotiating situations in the industry, with the majority of these being intercity carriers. Two regional transit companies, Outaouais Regional Community Transit and OC Transpo, come under federal jurisdiction because they involve the transportation of passengers across a provincial boundary in the Ottawa-Hull area.



OC Transpo drivers are represented by the Amalgamated Transit Union, Local 279 (ATU), while three other groups of employees (Security group, Inspector group and the Equipment Department Supervisory group) of OC Transpo are all represented by the Independent Canadian Transit Union, Local 5 (ICTU). Collective agreements for the various units of OC Transpo employees had expired December 31, 1982. Just before their expiry, the Ontario government introduced a one-year wage control program, which affected the negotiations between OC Transpo and the ATU when the company claimed that the provincial restraint legislation established the wage increase at 5 per cent. Upon application by the union, the Canada Labour Relations Board reaffirmed that the operations of OC Transpo are in federal jurisdiction for the purposes of labour relations. The employer appealed to the Supreme Court of Ontario, which also confirmed federal jurisdiction over OC Transpo. Conciliation officer assistance was unsuccessful in arranging a settlement between the employer and the ATU, and the parties acquired the right to strike/lockout on April 29, 1983. A settlement was finally reached and ratified in June 1983. Meanwhile, the three units represented by the ICTU had also been unable to reach an agreement with the employer, and a legal strike began on August 19, 1983. Company operations were not seriously hampered, since the drivers represented by the ATU continued to work. A mediated settlement was reached on September 18, 1983.

FMCS provided conciliation and mediation assistance in 111 disputes in the trucking industry, of which only 12 eventually involved a work stoppage. One work stoppage, which began in the previous fiscal year, involved Gardewine and Sons of Winnipeg and the International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers of America, Local 979. The dispute was referred to the CLRB under the provisions of section 171.1 of the Code, but as membership support for the strike dwindled the union abandoned its efforts to obtain a first collective agreement for the unit.

The Transport Labour Relations Association and General Truck Drivers and Helpers, Local Union 31, and Teamsters, Local 213, were aided in renegotiating their collective agreement by a conciliation officer from the Vancouver office of FMCS. This bargaining situation involved a two-year renewal of a collective agreement covering 3 500 drivers and warehousemen in British Columbia, of whom only 300 are under federal jurisdiction for the purposes of industrial relations.

An eight-day strike was undertaken in May 1983 by the 162 drivers at BDC Limitée in Montréal,

represented by Teamsters Local 931. The parties required the services of a mediator from the Montréal office of FMCS to reach a settlement on May 30, 1983.

## **B. Arbitration Services**

Collective agreements governed by the Canada Labour Code Part V (Industrial Relations) are required, pursuant to section 155, to contain a provision for the final settlement without work stoppage, by arbitration or otherwise, of all differences concerning their interpretation, application, administration, or alleged violation.

One of the major responsibilities of the Arbitration Services branch is to investigate requests received from parties coming within the application of the Canada Labour Code for the appointment of arbitrators and arbitration board chairpersons in grievance disputes where they have been unable to agree on a selection. The branch investigates these requests to ensure compliance with all the legislative and regulatory requirements and recommends appropriate action to the Minister. Arbitration Services has the responsibility of establishing the procedural framework for ministerial appointments and administering the grievance arbitration provisions of the Code.

The most important of these provisions are as follows:

1. The Minister of Labour has the statutory authority to appoint arbitrators and arbitration board chairpersons in specified situations where the parties cannot reach agreement on their own.
2. Where collective agreements contain no provisions for the final settlement of grievances by arbitration or otherwise, any unresolved grievance is required to be referred to a sole arbitrator selected jointly by the parties or, failing agreement, appointed by the Minister at the request of either of them. Before enactment of this amendment in 1978, the Canada Labour Relations Board could, on request, furnish an arbitration clause if a collective agreement contained no such clause or if the clause contained in the agreement was inadequate.
3. Arbitral awards must be rendered within 60 days of the appointment of the arbitrator or the establishment of the arbitration board, as the case may be.
4. All arbitral awards rendered pursuant to the Canada Labour Code are required to be filed with the Minister.

5. A decision of the majority of members of an arbitration board constitutes the decision of the board. Where an arbitration board is deadlocked, the chairperson's decision is deemed to be the board's decision.
6. Grievance arbitration fees, expenses and costs are required to be shared equally by the parties unless they have made other arrangements.

During the year, the Minister received 115 requests that he appoint arbitrators and arbitration board chairpersons. Appointments were made in 78 cases. The remainder were either withdrawn or settled with the assistance of Arbitration Services. Table 6 represents the increase in the branch's caseload since 1978-1979.

In 1983-1984, 376 awards were filed with the branch, an increase of 15 per cent over the previous year. Table 7 shows the number of awards filed with the branch each year since 1978-1979. The sharp increase between 1978-1979 and 1979-1980 was due to the filing of some 50 awards all related to the strike/lockout at four Québec radio stations. The decrease in the number of awards filed in 1980-1981 was due in part to a disruption of postal service. The significant and steady increase in the number of awards filed since 1981 is largely a result of Canada Post becoming a Crown corporation and coming under the provisions of the Canada Labour Code.

The branch also has the responsibility of processing requests for ministerial appointments of adjudicators in complaints of alleged unjust dismissal lodged under Division V.7, Part III of the Canada Labour Code. With certain exceptions, recourse to these provisions is available to all employees within the legislative authority of the Parliament of Canada who are not members of a group of employees subject to a collective agreement, namely, the unorganized sector. Eligible employees are extended the right to submit a complaint alleging that their dismissal was unjust and, ultimately, to avail themselves of third-party adjudication.

From April 1, 1983, to March 31, 1984, the Minister effected the appointment of adjudicators in 140 cases, an increase of 80 per cent over the preceding year. Tables 8, 9 and 10 contain statistics related to unjust dismissal complaints and decisions.

On October 1, 1982, the group termination of employment provisions of Part III, Division V.2 of the Canada Labour Code came into force. With

certain exceptions, an employer who terminates the employment of a group of 50 or more employees is required to establish a joint planning committee composed of employer and employee representatives. The purpose of the joint planning committee is to establish an adjustment program to eliminate the need for the terminations or lessen their impact on the redundant employees. The Minister may be requested to appoint an arbitrator where an adjustment program has not been completed or if the employee representatives are not satisfied with the program arrived at. An arbitrator may be appointed to assist the joint planning committee in establishing an adjustment program and resolving matters in dispute referred to him or her by the Minister.

The branch did not receive any requests for arbitration assistance under the group termination of employment provisions of the Code in 1983-1984. In connection with the two ministerial appointments effected in the preceding fiscal year (involving Atomic Energy of Canada Limited, Mississauga and Montréal industrial establishments), the arbitrator in the Mississauga dispute found that the parties had reached agreement on the matters referred to him for resolution and that under his terms of reference there was therefore nothing further for him to arbitrate. The decision of the arbitrator in Montréal related to two issues: proportionate severance pay and supplementary severance pay. On the first issue, the arbitrator upheld the employer's position that severance pay should be calculated on the basis of the number of years' service rather than the number of months' service completed. On the supplementary severance pay issue, the arbitrator proposed a formula designed to eliminate certain perceived inequities in the employer's formula, but which did not result in any increase in the total amount of severance pay as provided for in the employer's formula.

The branch maintains and systematically indexes all awards rendered pursuant to the Canada Labour Code and filed with the department. In addition, a Consolidated Subject Index, updated annually, is provided upon request to a wide range of persons in the industrial relations community. The text of specific awards is also available from Arbitration Services. These services are tailored to the needs of industrial relations practitioners for diversified information on particular issues, precedents and statistics.

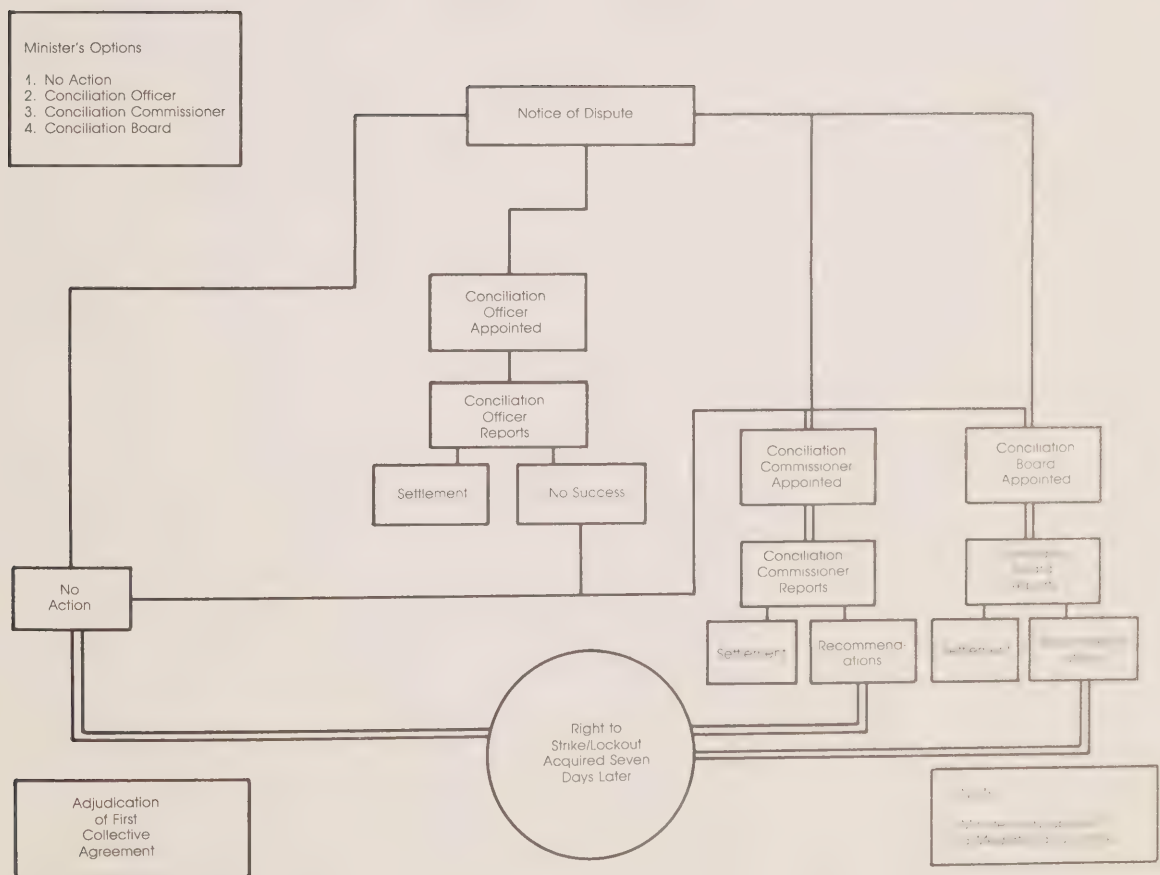
Arbitration Services also publishes a monthly circular entitled the *Arbitration Services Reporter*, containing a list of all federal awards filed with the branch each month, as well as a subject index to these awards. The *Arbitration Services Reporter* is distributed to arbitrators and all unions and employers coming within the application of the

Canada Labour Code, as well as a number of government agencies across Canada.

Arbitration Services also conducts research into labour legislation, cases and policies, including

the evaluation of studies conducted by other agencies and associations, both private and governmental, relating to the grievance arbitration process in Canada, with emphasis on the private sector.

TABLE 1  
SCHEMATIC OVERVIEW OF DISPUTE  
RESOLUTION PROVISIONS IN  
THE CANADA LABOUR CODE (PART V)



## TABLE 2

### MEDIATION AND CONCILIATION APPOINTMENTS IN FISCAL YEAR 1983-1984

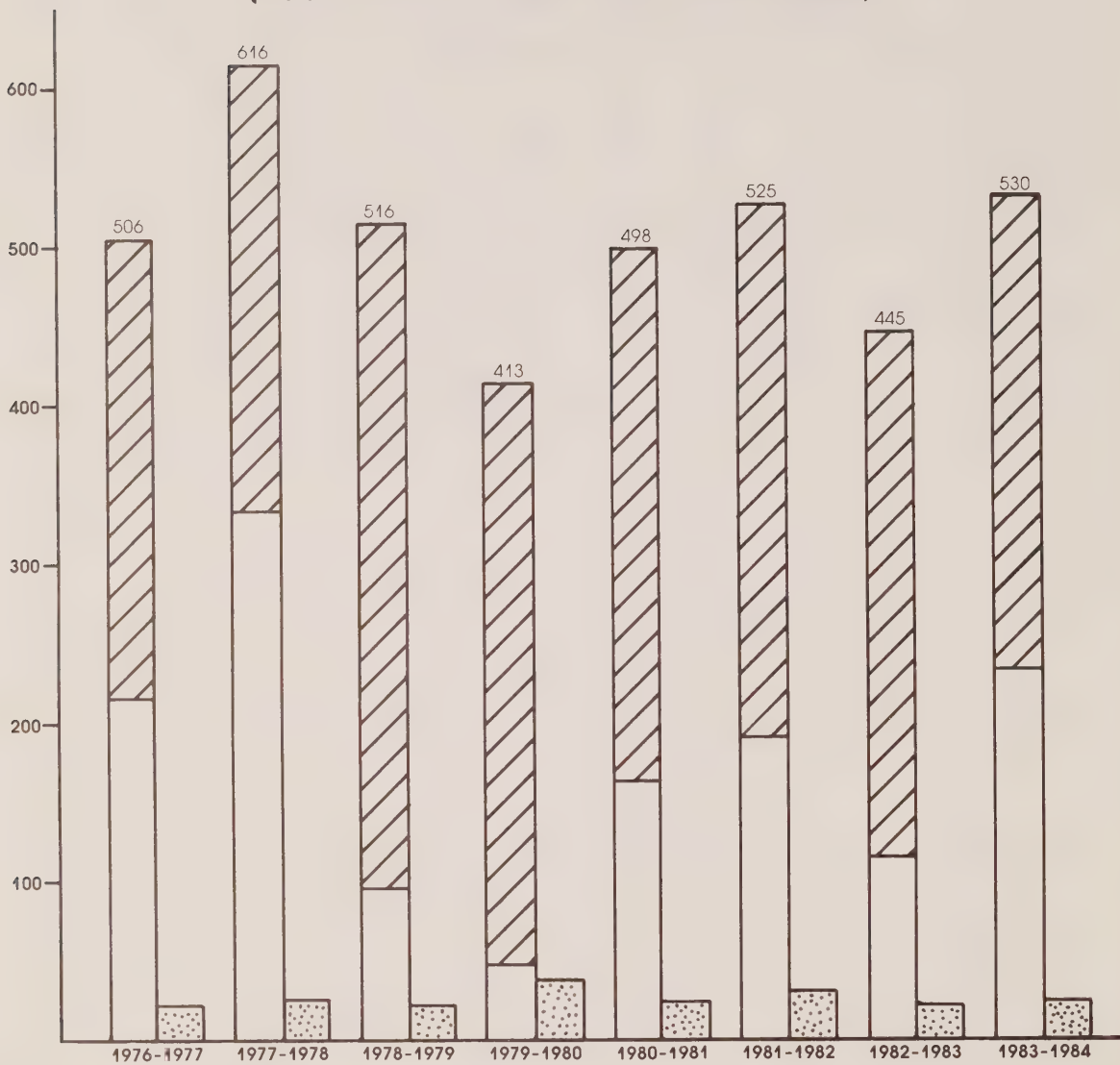
<b>A.</b>	Disputes brought forward from fiscal year 1982-1983	
	(a) at conciliation officer stage	72
	(b) at conciliation commissioner or board stage	1
	(c) at post-conciliation stage	1
	(d) at mediation stage	3
<b>B.</b>	Disputes originating in fiscal year 1983-1984	
	(a) conciliation officer appointments	218
	(b) conciliation commissioner and conciliation board appointments	9
	(c) mediation appointments	22
<b>C.</b>	Settlements without work stoppage in fiscal year 1983-1984	216
<b>D.</b>	Disputes pending at fiscal year-end	
	(a) at conciliation officer stage	54
	(b) at conciliation commissioner or board stage	2
	(c) at post-conciliation stage	0
	(d) at mediation stage	2

**TABLE 3**  
**COMPARISON OF MEDIATION AND CONCILIATION ACTIVITY**  
**(FISCAL YEARS 1974-1975 TO 1983-1984)**

	<b>1974- 1975</b>	<b>1975- 1976</b>	<b>1976- 1977</b>	<b>1977- 1978</b>	<b>1978- 1979</b>	<b>1979- 1980</b>	<b>1980- 1981</b>	<b>1981- 1982</b>	<b>1982- 1983</b>	<b>1983- 1984</b>
Brought Forward From Previous Fiscal Year	23	88	80	53	88	111	64	91	76	77
New Assignments	217	174	209	230	333	254	272	244	254	220
Total Caseload	240	262	289	283	421	365	336	335	330	297
Pending at Fiscal Year-End	88	80	53	88	111	64	91	76	77	58
Strikes/Lockouts	17	20	21	25	21	39	25	30	22	23
Disputes Settled Without Work Stoppage	135	162	215	170	289	262	220	229	231	216
Settlement Rate	89%	89%	91%	87%	93%	87%	90%	88%	91%	90%



**TABLE 4**  
**A PERSPECTIVE ON THE FEDERAL**  
**MEDIATION AND CONCILIATION**  
**SERVICE CASELOAD**  
**(FISCAL YEARS 1976-1977 TO 1983-1984)**



Legend:



Direct Bargaining



FMCS Activity



Work Stoppages

Note: Direct bargaining together with FMCS activity represents the "FMCS Total Potential Caseload"

**TABLE 5**  
**PERSON DAYS LOST DUE TO STRIKES/LOCKOUTS**  
**IN FEDERAL JURISDICTION 01/04/83-31/03/84**

	NUMBER OF DISPUTES	NUMBER OF WORK STOPPAGES*	PERSON DAYS LOST
Air Transportation	37	4	19 044
Banking	37	0	0
Broadcasting/Communications	24	7	52 765
Grain Handling	13	1	1 170
Ground Transportation	119	13	10 639
Marine Transportation	29	3	2 631
Mining	6	1	37 816

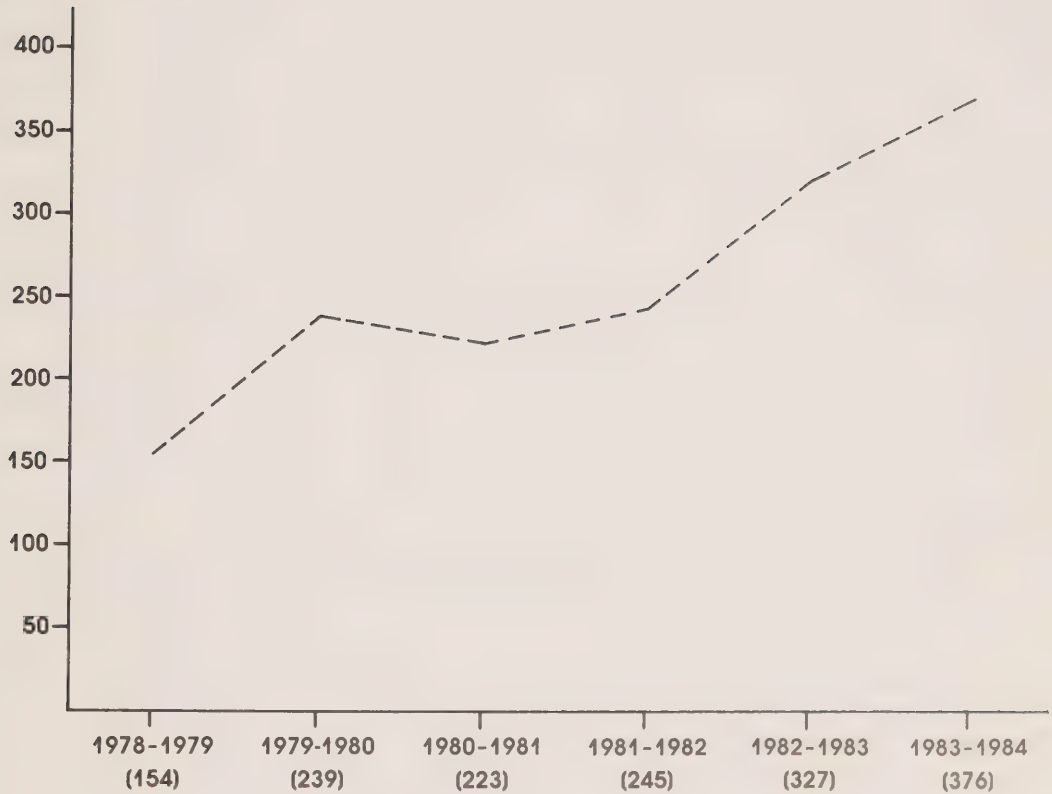
\*Includes work stoppages carried over from fiscal year 1982-1983.

**TABLE 6**  
**APPLICATIONS FOR AND APPOINTMENTS OF ARBITRATORS AND**  
**ARBITRATION BOARD CHAIRMEN\***  
**(FISCAL YEARS 1978-1979 TO 1983-1984)**

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984
Applications	62	61	68	89	114	115
Appointments	46	37	40	43	70	78

\*The difference between the number of applications and the number of appointments represents either withdrawn applications or cases settled with the assistance of Arbitration Services.

**TABLE 7**  
**ARBITRATION AWARDS FILED WITH ARBITRATION SERVICES BRANCH**  
**(FISCAL YEARS 1978-1979 TO 1983-1984)**



**TABLE 8**  
**NUMBER OF UNJUST DISMISSAL COMPLAINTS AND DECISIONS**  
**(FISCAL YEARS 1978\* -1979 TO 1983-1984)**

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984
Number of complaints referred to adjudication	6	38	51	62	78	140
Number of decisions filed	5	26	20	39	40	63
Number of complaints settled before hearing	1	9	10	24	25	54

\* Commencing September 1, 1978 — effective date of unjust dismissal provisions of Division v.7, Section 61.5 — Part III of the Canada Labour Code. (Columns may not total due to cases pending.)



**TABLE 9**  
**UNJUST DISMISSAL ADJUDICATION DECISIONS —**  
**BREAKDOWN BY TYPES OF DECISION FILED**  
**(FISCAL YEARS 1978\*-1979 TO 1983-1984)**

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984
Dismissal Upheld	1	8	—	10	12	17
Dismissal Ruled Unjust**	4	17	11	20	21	35
SoP	1	2	4	5	1	4
RwC	1	7	1	6	6	12
Rw/oC	1	—	—	1	4	1
Cw/oR	1	7	6	8	10	18
OD	—	1	—	—	—	—
Complaint dismissed by adjudicator for lack of jurisdiction	—	1	7	5	3	11

\* Commencing September 1, 1978 — effective date of unjust dismissal provisions of Division v.7, Section 61.5 — Part III of the Canada Labour Code. (Columns may not total due to cases pending.)

\*\* SoP — Substitution of Penalty  
RwC — Reinstatement with Compensation  
Rw/oC — Reinstatement without Compensation  
Cw/oR — Compensation without Reinstatement  
OD — Other Disposition

# TABLE 10

## UNJUST DISMISSAL COMPLAINTS — BREAKDOWN BY TYPES OF INDUSTRIES (FISCAL YEARS 1978\*-1979 TO 1983-1984)

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	TOTAL	(%)
Air Transport	-	7	5	12	10	20	54	(14.4)
Banks	2	11	20	13	16	37	99	(26.4)
Broadcasting	-	1	5	11	17	25	59	(15.7)
Crown Corporations	-	3	2	1	3	4	13	(3.5)
Grain	-	-	3	1	4	1	9	(2.4)
Navigation/Shipping	1	1	5	1	1	5	14	(3.7)
Nuclear	-	1	1	1	1	3	7	(1.9)
Railway	-	1	-	1	-	1	3	(0.1)
Road Transport	3	11	6	13	17	26	76	(20.3)
Courier Service	-	1	3	4	2	10	20	(5.3)
Telecommunications	-	1	-	1	3	3	8	(2.1)
Other	-	-	1	3	4	5	13	(3.5)

\* Commencing September 1, 1978 — effective date of unjust dismissal provisions of Division v.7, Section 61.5 — Part III of the Canada Labour Code.

**TABLEAU 10**  
**APRÈS DES SENTENCES ARBITRALES DANS LES CAS DE**  
**CONGÉDIEMENT INJUSTE PAR SECTEUR INDUSTRIEL**

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	TOTAL	(%)
Transport aérien	-	7	5	12	10	20	54	(14,4)
Banques	2	11	20	13	16	37	99	(26,4)
Radiodiffusion	-	1	5	11	17	25	59	(15,7)
Sociétés de la Couronne	-	3	2	1	3	4	13	(3,5)
Grain	-	-	3	1	4	1	9	(2,4)
Transport maritime	1	1	5	1	1	5	14	(3,7)
Nucléaire	-	1	1	1	1	3	7	(1,9)
Chemins de fer	-	1	-	1	-	1	3	(0,1)
Transport routier	3	11	6	13	17	26	76	(20,3)
Services de messageries	-	1	3	4	2	10	20	(5,3)
Télécommunications	-	1	-	1	3	3	8	(2,1)
Autres	-	-	1	3	4	5	13	(3,5)

\* Comme pour le 1<sup>er</sup> septembre 1978 — date effective des dispositions concernant le congédiement injuste dans la Division V.7, article 61.5 — article III du Code canadien du travail.

**TABEAU 9**  
**APERÇU DES SENTENCES ARBITRALES DANS**  
**LES CAS DE CONGÈDIEMENT INJUSTE PAR TYPE DE DÉCISION**

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984
Congédiements maintenus	1	8	—	10	12	17
Congédiements jugés injustes**	4	17	11	20	21	35
SP	1	2	4	5	1	4
RC	1	7	1	6	6	12
RSC	1	—	—	1	4	1
CSR	1	7	6	8	10	18
AD	—	1	—	—	—	—
Plaintes rejetées par l'arbitre pour manque de compétence juridique	—	1	7	5	3	11

\* Commentant le 1<sup>er</sup> septembre 1978 — date effective des dispositions de la Division v.7 concernant le congédiement injuste, article 61.5 — Partie III du Code canadien du travail.

\*\* SP — Substitution de peine  
 RC — Réintégration avec compensation  
 RSC — Réintégration sans compensation  
 CSR — Compensation sans réintégration  
 AD — Autres dispositions

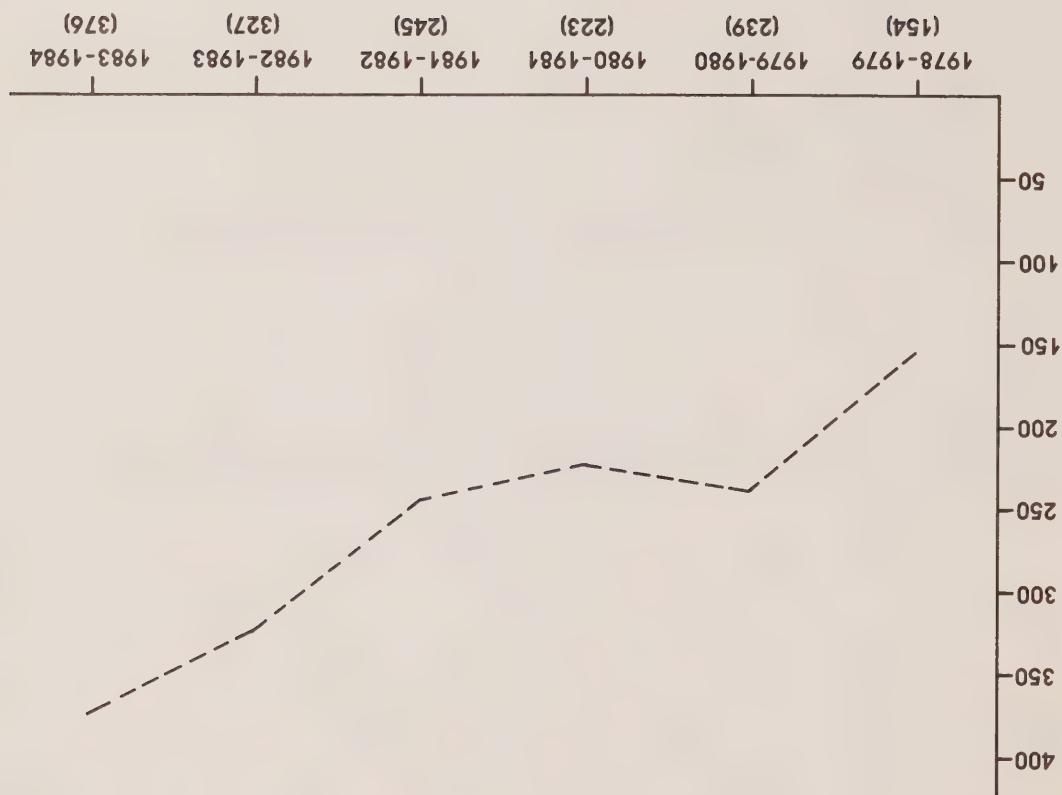
**TABEAU 8**  
**PLAINTES POUR CONGÉDIEMENT INJUSTE ET DÉCISIONS ARBITRALES**  
**DE 1978\*-1979 À 1983-1984**

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984
Nombre de plaintes renvoyées à l'arbitrage	6	38	51	62	78	140
Nombre de décisions enregistrées	5	26	20	39	40	63
Nombre de plaintes réglées avant audience	1	9	10	24	25	54

\* Commencant le 1<sup>er</sup> septembre 1978 — date effective des dispositions concernant le congédiement injuste dans la Division V.7, article 61.5 — Partie III du Code canadien du travail. (Les colonnes pourraient ne pas produire les totaux en raison des cas en suspens.)



**TABEAU 7**  
**SENTENCES ARBITRALES ENREGISTRÉES**  
**PAR LA DIRECTION DES SERVICES D'ARBITRAGE**  
**DE 1978-1979 À 1983-1984**



**TABLEAU 5**  
**JOURS-PERSONNES NON TRAVAILLÉES**  
**EN RAISON DE GRÈVES ET DE LOCK-OUT,**  
**COMPÉTENCE FÉDÉRALE DU 01/04/83 AU 31/03/84**

JOURS-PERSONNES NON TRAVAILLÉES	NOMBRE D'ARRÊTS DE TRAVAIL*	NOMBRE DE DIFFÉRENDS	
19 044	4	37	Transport aérien
0	0	37	Banques
52 765	7	24	Radio-télédiffusion/Communications
1 170	1	13	Manutention des grains
10 639	13	119	Transport terrestre
2 631	3	29	Transport maritime
37 816	1	6	Mines

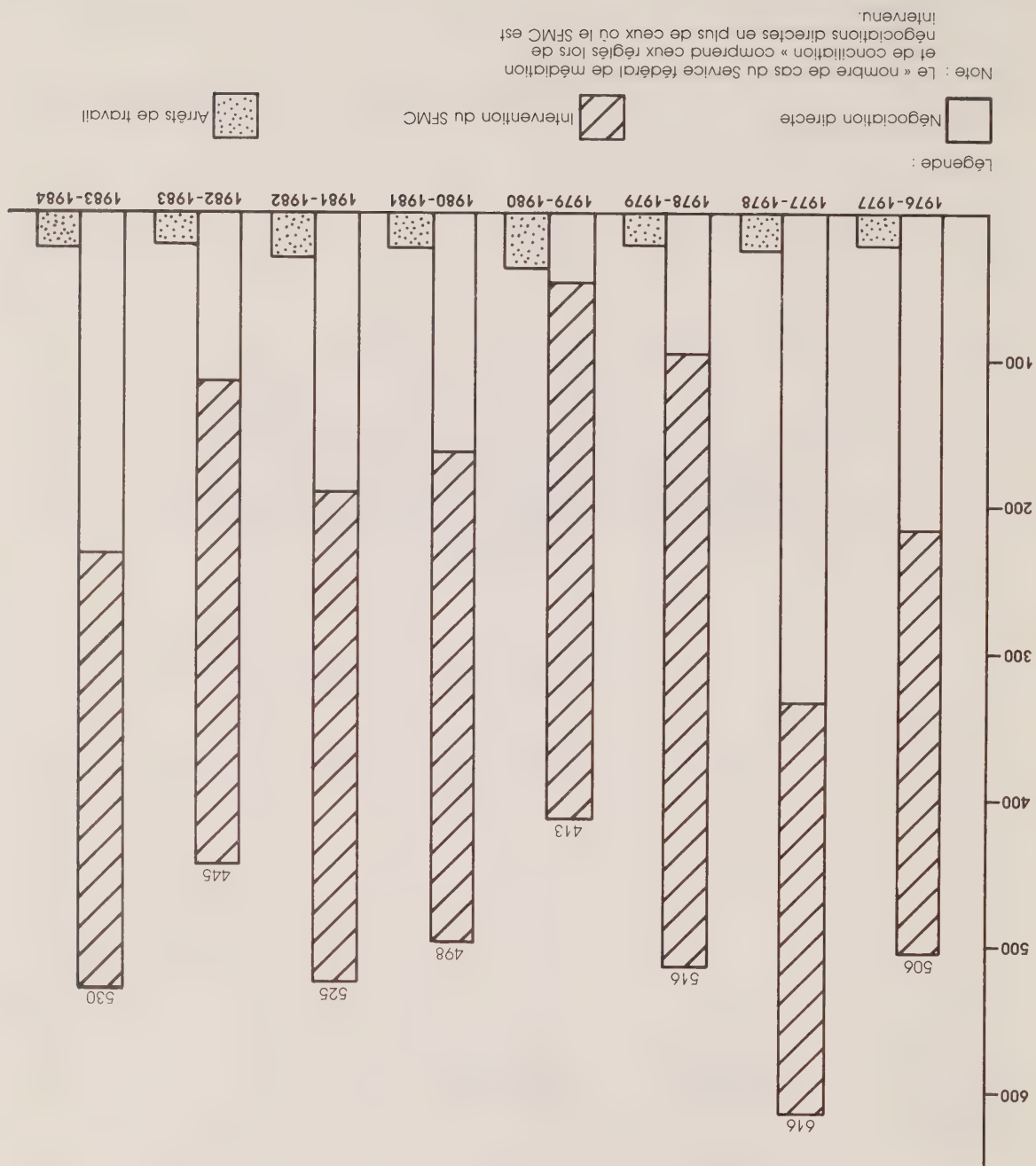
\* Comprend les arrêts de travail reportés de l'exercice financier 1982-1983.

**TABLEAU 6**  
**DEMANDES D'ARBITRAGE ET NOMINATIONS D'ARBITRES ET**  
**DE PRÉSIDENTS DE CONSEILS D'ARBITRAGE\***  
**EXERCICES FINANCIERS 1978-1979 À 1983-1984**

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984
Demandes	62	61	68	89	114	115
Nominations	46	37	40	43	70	78

\* La différence entre le nombre des demandes et celui des nominations provient soit du retrait de certaines demandes, soit du règlement de certains cas avec l'aide des Services d'arbitrage.

**TABEAU 4**  
**REPRÉSENTATION DU NOMBRE DE CAS DU SFMC**  
**EXERCICES FINANCIERS DE 1976-1977 À 1983-1984**



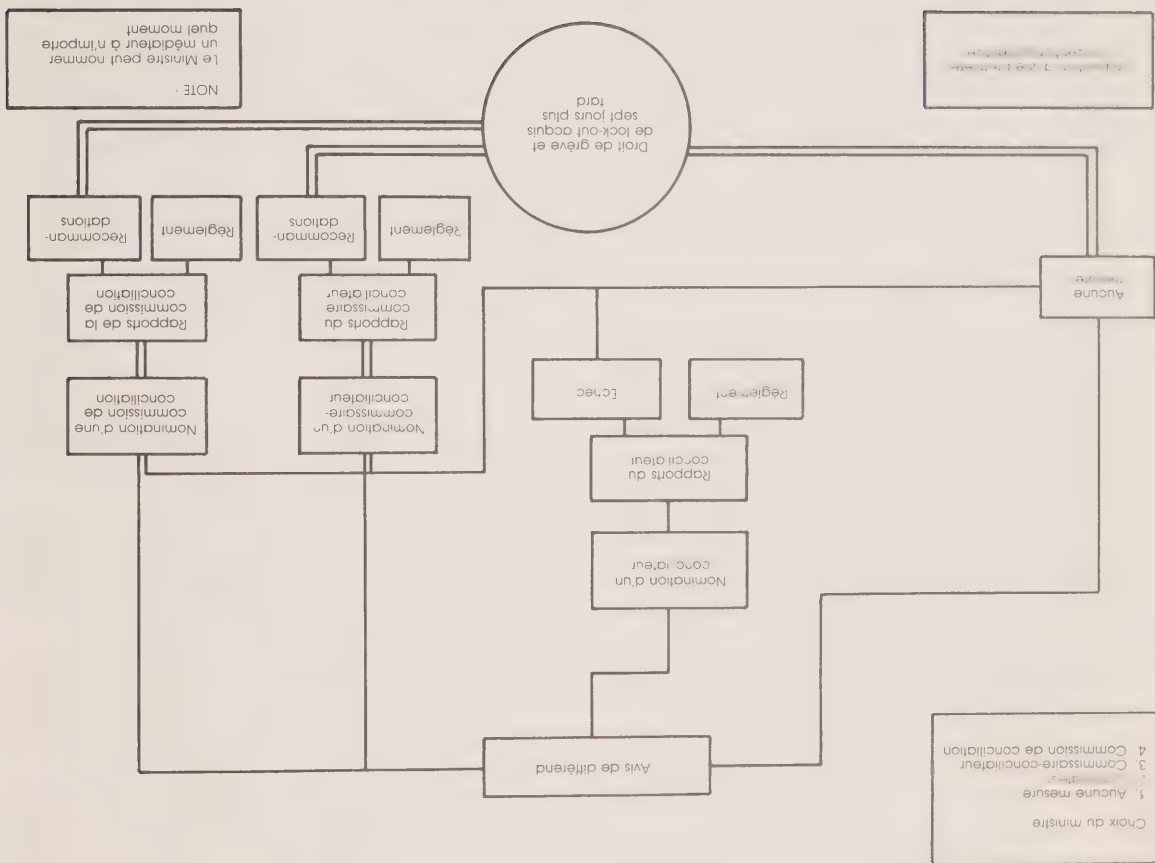
**TABLEAU 3**  
**MÉDIATION ET CONCILIATION**  
**COMPARAISON DES ACTIVITÉS,**  
**EXERCICES FINANCIERS DE 1974-1975 À 1983-1984**

1974-1975	1975-1976	1976-1977	1977-1978	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984
23	88	80	53	88	111	64	91	76	77
1974-1975	1975-1976	1976-1977	1977-1978	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984
Cas reportés de l'exercice précédent									
217	174	209	230	333	254	272	244	254	220
240	262	289	283	421	365	336	335	330	297
88	80	53	88	111	64	91	76	77	58
Cas en suspens à la fin de l'exercice									
17	20	21	25	21	39	25	30	22	23
135	162	215	170	289	262	220	229	231	216
Différents réglés sans arrêt de travail									
89 %	89 %	91 %	87 %	93 %	87 %	90 %	88 %	91 %	90 %
Pourcentage de cas réglés									

# **TABLEAU 2** **NOMINATION DE MÉDIATEURS ET DE CONCILIATEURS,** **EXERCICE FINANCIER 1983-1984**

<b>A. Différents reportés de l'exercice 1983-1984</b>	
a) à l'étape du conciliateur	72
b) à l'étape du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation	1
c) à l'étape suivant la conciliation	1
d) à l'étape de la médiation	3
<b>B. Différents de l'exercice 1983-1984</b>	
a) nominations de conciliateurs	218
b) nominations de commissaires-conciliateurs ou de commissions de conciliation	9
c) nominations de médiateurs	22
<b>C. Règlements sans arrêt de travail au cours de l'exercice 1983-1984</b>	216
<b>D. Différents en suspens à la fin de l'exercice</b>	
a) à l'étape du conciliateur	54
b) à l'étape du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation	2
c) à l'étape suivant la conciliation	0
d) à l'étape de la médiation	2

**TABLEAU 1**  
VUE D'ENSEMBLE DES DISPOSITIONS DE  
RÈGLEMENT DES DIFFERENDS DU  
CODE CANADIEN DU TRAVAIL (PARTIE V)





proportionnée et une indemnité de départ comprise dans la formule de l'employeur, à savoir que l'indemnité de départ doit être calculée d'après le nombre d'années de service plutôt que le nombre de mois de service effectués. Sur la question de l'indemnité de départ complètementaire, l'arbitre a proposé une formule destinée à éliminer certaines injustices observées dans la formule de l'employeur, mais qui ne peut donner lieu à aucune augmentation du montant total de l'indemnité de départ tel qu'il était prévu dans la formule de l'employeur.

La Direction tient un registre de toutes les décisions rendues en vertu du Code canadien du travail et transmise au ministère. En outre, il existe un index cumulatif des sentences arbitrales fédérales, qui est mis à jour tous les ans, et que l'on fournit sur demande à de nombreuses personnes qui travaillent dans le domaine des relations industrielles. On peut également obtenir le texte de sentences arbitrales particulières auprès des Services d'arbitrage. Ces services s'adaptent aux besoins des praticiens des relations industrielles qui désirent des renseignements divers sur des questions particulières, sur des précédents, et qui voudraient aussi des données statistiques.

Les Services d'arbitrage publient également un bulletin mensuel intitulé *Revue des services d'arbitrage*, qui contient une liste de toutes les sentences arbitrales fédérales déposées à la Direction chaque mois, tout comme un index des sujets de ces mêmes sentences. La *Revue des services d'arbitrage* est distribuée aux arbitres ainsi qu'à tous les syndicats et à tous les employeurs qui relèvent du Code canadien du travail, et aussi à un certain nombre d'organismes gouvernementaux au Canada.

Les Services d'arbitrage font également des recherches sur la législation du travail, des cas et des politiques, y compris l'évaluation des études entreprises par d'autres associations et organismes, privés et publics, sur les processus d'arbitrage de griefs au Canada, l'accent étant mis en particulier sur le secteur privé.

Ces employeurs ont le droit de présenter une plainte pour congédiement injuste et de se prévaloir, en dernier recours, d'un arbitrage devant une tierce partie.

Du 1<sup>er</sup> avril 1983 au 31 mars 1984, le ministre a nommé 140 arbitres, ce qui représente une augmentation de 80 p. 100 par rapport à l'année précédente. Les tableaux 8, 9 et 10 contiennent des données statistiques relatives aux plaintes pour congédiement injuste et aux décisions à cet égard.

Le 1<sup>er</sup> octobre 1982, les dispositions de la Division V.2 de la Partie III du Code concernant les cessations d'emploi collectives sont entrées en vigueur. Sauf exceptions, un employeur qui met fin à l'emploi d'un groupe de 50 employés ou plus est tenu de mettre sur pied un comité mixte de planification composé de représentants de l'employeur et des employés. Ce comité aura pour tâche de préparer un programme d'adaptation visant à corriger la situation qui donne lieu aux cessations d'emploi ou du moins d'en amoindrir les conséquences pour les employés excédentaires. Une demande peut être faite au ministre pour la nomination d'un arbitre, si le programme n'est pas au point, si les représentants des employés le jugent insatisfaisant. Le rôle de l'arbitre sera d'aider le comité de planification à résoudre les questions en litige que le ministre lui aura confiées.

La Direction n'a reçu aucune demande d'arbitrage en vertu des dispositions du Code concernant les cessations d'emploi collectives en 1983-1984. En relation avec les deux nominations effectuées par le ministre au cours de l'exercice financier précédent (mettant en cause les établissements industriels de Montréal et de Mississauga d'Énergie atomique du Canada Limitée), l'arbitre, dans le différend de Mississauga, a trouvé que les parties en étaient venues à une entente sur les questions dont on l'avait saisi pour qu'il les résolve et qu'en vertu de son mandat il n'y avait par conséquent pour lui plus de matière à arbitrage. La décision de l'arbitre, dans le cas de Montréal, concernait deux questions : une indemnité de départ

3. Les sentences arbitrales doivent être rendues dans les 60 jours suivant la nomination de l'arbitre ou la formation du conseil d'arbitrage, selon le cas.

4. Une copie de toutes les sentences arbitrales rendues en vertu du Code canadien du travail doit être transmise au ministre.

5. La décision de la majorité des membres d'un conseil d'arbitrage constitue la décision du conseil. Toutefois, lorsqu'un conseil d'arbitrage est dans une impasse, la décision du président devient celle du conseil.

6. Les frais et dépenses qu'entraîne l'arbitrage des griefs doivent être partagés également entre les parties, à moins que celles-ci n'aient pris d'autres dispositions.

Au cours de l'année, le ministre a reçu 115 demandes de nomination d'arbitres ou de présidents de conseils d'arbitrage et a procédé à une nomination dans 78 cas, les autres demandes ayant été soit retirées, soit réglées avec l'aide des Services d'arbitrage. Le tableau 6 représente l'augmentation du nombre de cas relevant de la Direction depuis 1978-1979.

Le nombre de sentences arbitrales enregistrées par la Direction a atteint 376 en 1983-1984, ce qui représente une augmentation de 15 p. 100 par rapport à l'année précédente. Le tableau 7 illustre l'augmentation du nombre des sentences enregistrées par la Direction depuis 1978-1979. L'accroissement remarquable entre 1978-1979 et 1979-1980 est dû au dépôt d'environ 50 sentences toutes relatives à des grèves ou des lock-out inter-venus dans quatre stations radiophoniques du Québec. La diminution du nombre des sentences déposées en 1980-1981 était attribuable en partie à une interruption du service postal. L'augmentation importante et continue du nombre des sentences déposées depuis 1981 résulte en grande partie du fait que Postes Canada soit devenu une société de la Couronne et dépende des dispositions du Code canadien du travail.

La Direction assume également la responsabilité du traitement des demandes de nomination d'arbitres par le ministre dans les cas de plaintes déposées en vertu des dispositions relatives au congédiement injuste de la Division V.7 de la Partie III du Code canadien du travail. À quelques exceptions près, tous les emplois relevant de la compétence législative du Parlement du Canada et qui ne sont pas membres d'un groupe d'employs couverts par une convention collective, c'est-à-dire tous les employés non syndiqués,

visant 3 500 chaudières et préposés d'entrepôts en Colombie-Britannique, dont 300 seulement relevant de l'administration fédérale aux fins des relations industrielles.

Une grève de huit jours fut entreprise en mai 1983 par les 162 chaudières de BDC Limitée à Montréal, représentées par la section locale 931 des camionneurs. Les parties demandèrent les services d'un médiateur au bureau montréalais du SFMTC et un règlement était conclu le 30 mai 1983.

## B. Les services d'arbitrage

Les conventions collectives régies par la Partie V (Relations industrielles) du Code canadien du travail doivent, conformément à l'article 155, renfermer une clause de règlement définitif, sans arrêt de travail, par voie d'arbitrage ou autrement, de tous les conflits suscités par leur interprétation, leur application ou une prétendue violation.

L'une des principales responsabilités de la Direction des services d'arbitrage est de faire enquête sur les demandes de nomination d'arbitres et de présidents de conseils d'arbitrage, présentes par les parties et relevant du Code canadien du travail, lorsque les parties n'ont pu s'entendre sur le choix d'un arbitre. La Direction étudie ces demandes, afin de s'assurer qu'elles sont conformes à toutes les exigences de la Loi et des règlements, et recommande au ministre des mesures appropriées. Les Services d'arbitrage sont chargés d'établir le code de procédure des nominations ministérielles, ainsi que d'administrer les dispositions du Code relatives à l'arbitrage des conflits.

Les plus importantes dispositions sont les suivantes :

1. Le ministre du Travail a reçu le pouvoir statuaire de nommer des arbitres et des présidents de conseils d'arbitrage, dans des cas précis, lorsque les parties ne peuvent s'entendre entre elles.

2. Lorsque les conventions collectives ne

contiennent pas de clauses de règlement définitif des conflits, par voie d'arbitrage ou autrement, tout conflit non réglé doit être confié à un seul arbitre, choisi conjointement par les parties, ou, faute d'entente, nommé par le ministre à la demande des parties. Avant l'adoption de cette modification en 1978, le Conseil canadien des relations du travail pouvait, sur demande, fournir une clause d'arbitrage, lorsqu'une convention collective ne contenait pas une clause de ce genre ou que cette clause était inappropriée.



La Transport Labour Relations Association et les General Truck Drivers and Helpers, section locale 31 et les Teamsters, section locale 213, ont reçu les services d'un conciliateur du SFM/C du bureau de Vancouver pour le transport de leur convention collective. Cette négociation supposait le renouvellement d'une convention de deux ans

L'industrie du camionnage a reçu les services de consultation et de médiation du SFM/C dans 111 différends, dont 12 seulement ont entraîné des arrêts de travail. Un arrêt de travail, qui avait commencé au cours de l'année financière précédente, mettait en cause Gardewine and Sons de Winnipeg et la Fraternité internationale d'Amérique des camionneurs, chauffeurs, préposés d'entrepôts et aides, section locale 979. Le conflit fut renvoyé au CCRT en vertu des dispositions de l'article 17.1 du Code, mais comme l'appui de ses membres à un mouvement de grève diminuait, le syndicat abandonna ses efforts en vue d'obtenir une première convention collective pour l'unité de négociation.

Les chauffeurs de OC Transpo sont représentés par la section locale 279 du Syndicat uni du transport (SUT), tandis que les autres groupes d'employés (le groupe de la sécurité, celui des inspecteurs et celui de la surveillance du matériel) de OC Transpo sont représentés par la section locale 5 (SCT). Les conventions collectives des diverses unités d'employés de OC Transpo ont pris fin le 31 décembre 1982. Juste avant leur expiration, le gouvernement de l'Ontario avait présenté un programme de contrôle des salaires d'une durée d'un an qui touchait les négociations entre OC Transpo et SUT. Lorsque l'entreprise a soutenu que de l'Ontario, qui a également confirmé la compétence fédérale à l'égard de OC Transpo, l'intervention d'un conciliateur n'a pas suffi pour obtenir un règlement entre l'employeur et le SUT, ainsi les parties ont-elles acquis le droit de grève et de lock-out le 29 avril 1983. On a finalement obtenu un règlement qui fut ratifié en juin 1983. Dans l'interval, les trois unités de négociation représentées par le SUT étaient également incapables d'en venir à une entente avec l'employeur, et une grève légale a commencé le 19 août 1983. Les opérations de l'entreprise n'en furent pas sérieusement gênées, puisqu'il y avait des chauffeurs remplaçant les SUT continuèrent à travailler. Grâce à la médiation, une entente était conclue le 18 septembre 1983.

Sur un nombre supérieur à 300 conventions collectives de compétence fédérale, qui existent dans l'industrie du transport routier, 119 faisaient l'objet de négociations durant l'exercice financier 1983-1984. Le transport routier met en cause le transport par camion et par autobus. Les compagnies d'autobus représentaient 36 situations de négociation dont la majorité était des entreprises qui font le transport entre les villes. Deux entreprises régionales de transport, la Commission de transport de la communauté régionale de l'Ontario et OC Transpo sont de compétence fédérale parce qu'elles assurent le transport de voyageurs d'une province à une autre, c'est-à-dire entre Ottawa et Hull.

## Camionnage et transport urbain

Corinco Ltd. a plusieurs exploitations dans les Territoires du Nord-Ouest qui ont participé à des négociations collectives au cours de l'exercice financier 1983-1984. Quatre-cent-cinquante mineurs, à Pine Point (T.N.-O.), représentés par les Métallurgistes unis d'Amérique, ont ratifié une convention conclue en mai 1983 avec l'aide d'un conciliateur. A l'établissement Con/Rycon à Yellowknife, les membres de l'unité de négociation ont rejeté deux propositions destinées au règlement du différend et ils ont entrepris une grève légale le 14 juillet 1983. Une entente intervenue au cours des négociations qui ont fait suite à la conciliation a été ratifiée par les 232 mineurs à la mi-septembre, assurant ainsi la paix industrielle jusqu'au mai 1985.

Au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, il existe plus de 30 unités de négociation de compétence fédérale dont les membres sont employés à la production de minéraux et de métaux comme le tungstène, l'uranium, le zinc et le cuivre. Les localités minières du Nord sont souvent isolées, elles deviennent des bourgs dont toute l'activité dépend dans bien des cas d'une seule industrie. La fermeture d'une mine peut entraîner la disparition de toute une communauté. Un cas que l'actualité a retenu est la fin des opérations d'Elidorado Nuclear à Uranium City (Saskatchewan). La main-d'œuvre totale a chuté de son sommet de 825 travailleurs à environ 90 employés. Les quelques employés qui restent s'occupent de nettoyer l'emplacement de façon à satisfaire aux normes écologiques et à remonter les machines à la surface pour permettre la fermeture de la mine. Le manque d'industries d'un autre genre, à proximité de la petite ville, signifie que la plupart de ses habitants ont été contraints de s'installer ailleurs.

L'épuisement des gisements actuels de minéral et pour maintenir la production à son rythme actuel.

Dans la majorité afin de soutenir leurs revendications. Un gestionnaire de préemption, l'employeur décréait un lock-out le 26 avril 1983. Un médiateur fédéral fut nommé pour aider les parties et il réussit à trouver un règlement qui fut acceptable à l'une et à l'autre. Le lock-out fut levé et les employés reprirent le travail le 20 mai 1983.

### Mines

Le Canada est le troisième pays du monde dans le domaine de la production des métaux et l'industrie minière est une des plus importantes du pays pour créer de la richesse et des emplois, puisqu'elle est la principale industrie dans 175 localités canadiennes et qu'elle emploie 6 p. 100 de la main-d'œuvre nationale. Environ 80 p. 100 de la production minière canadienne est exportée. Et ces exportations représentent environ 20 p. 100 de la valeur totale de tous les biens et services du Canada. L'industrie minière, au Canada, comprend 274 mines en exploitation, 230 laminoirs, 16 fonderies et 15 raffineries qui produisent 22 métaux et 25 minéraux industriels non métalliques. Cette industrie comprend le charbon et l'uranium mais elle exclut le pétrole et le gaz naturel.

Les Métallurgistes unis d'Amérique représentent le plus grand nombre d'employés des mines avec 36 525 travailleurs, le second syndicat en importance dans ce domaine est la United Mine Workers avec 10 859 membres. L'Union internationale des opérateurs de machines lourdes, l'Union internationale des journalistes d'Amérique du Nord, la Fédération de la métallurgie (CSN) et le Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie représentent aussi des groupes importants d'employés des mines. Le nombre total de syndiqués dans cette industrie dépasse 66 000.

La plus grande partie de l'industrie minière relève de la juridiction provinciale. Les mines de charbon du Cap Breton, l'extraction d'uranium et les opérations connexes qui se déroulent au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest sont toutefois de compétence fédérale aux fins des relations industrielles. La production de l'industrie minière a diminué au cours de la dernière décennie. La production de la plupart des métaux ainsi que le volume des réserves de minéral ont baissé, et la part du Canada sur les marchés mondiaux a diminué. Ce déclin s'explique de deux façons : d'une part, ce qui entraîne une réduction des taux minéraux, et d'autre part, la demande mondiale en métaux, ce qui entraîne une réduction des taux minéraux, et aussi par une plus grande concurrence sur les marchés étrangers. L'industrie ne fait suffisamment de nouvelles mines pour compenser

Terminal Elevators Association ont ratifié une entente conclue avec l'aide du commissaire-conciliateur fédéral Vince Ready. La convention collective avait pris fin le 31 janvier 1983 et l'aide d'un agent de conciliation n'avait pas réussi à amener une solution des problèmes. Le commissaire-conciliateur fut nommé le 23 août 1983 et le règlement est intervenu, suite à son intervention, en mars 1984.

### Transport maritime

Vingt-neuf différends touchant la négociation collective ont été signalés dans l'industrie du transport maritime au cours de l'exercice financier 1983-1984, dont 12 se sont produits dans les provinces maritimes. Deux de ces conflits mettaient en cause la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers et la Northumberland Ferries Ltd.

Un important réseau de bateaux traversiers assure le service des passagers et des marchandises dans presque toute la région des Maritimes. CN Marine Inc. domine l'industrie, mais la Northumberland Ferries Limited fournit toute une gamme de services de bac sur l'une des deux grandes lignes qui relient l'Île-du-Prince-Édouard au continent.

Les quatre navires que la Northumberland Ferries Ltd. exploite entre Wood Islands (I.-P.-É.) et Caribou (Nouvelle-Écosse), ont un équipage d'environ 140 personnes. Dix officiers de pont sont représentés par la Guilde de la marine marchande du Canada, et la section locale 508 de la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers est l'agent négociateur accrédité pour les deux groupements négociateurs, pour environ 20 ingénieurs-mécaniciens et environ 84 ouvriers sans titre professionnel qui travaillent sur les navires de l'entreprise.

Du point de vue des relations industrielles, la relation de négociation qui existe entre la Northumberland Ferries Limited et les deux syndicats représentant son effectif syndiqué a été extrêmement stable. Durant les 14 dernières années, sept conventions ont été conclues chacune pour deux ans et pour chacune des trois unités de négociation, soit à la suite de négociations directes engagées par les parties elles-mêmes, soit avec l'aide de conciliateurs. Les conventions collectives intervenues entre l'entreprise et la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers venaient à expiration le 31 décembre 1982. Deux conciliateurs furent nommés au début de mars 1983. La conciliation prenait fin le 18 avril et les deux unités votaient la grève à une forte



Au cours de l'exercice financier 1983-1984, la B.C. Terminal Elevator Operators Association et la section locale 333 de la Grain Workers Union en sont arrivées à une entente sur la réouverture des négociations sur les clauses salariales pour 1983, suite à la médiation de W.P. Kelly, sous-ministre adjoint principal du Travail. Bien que les parties aient obtenu, en mai 1983, le droit de grève ou de lock-out sur cette question, un arrêt de travail a pu être évité lorsque les membres du syndicat ont voté en faveur de l'acceptation des propositions du médiateur.

A Thunder Bay (Ontario), 1 500 manutentionnaires représentés par la Fraternité des commis de chemins de fer, de lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messageries et de gares, section 650, et les six compagnies représentées par la Lakehead

Sur la côte ouest, six compagnies d'éleveurs à grain se sont groupées pour former la B.C. Terminal Elevator Operators Association qui négocie avec la section locale 333 de la Grain Workers Union. À Thunder Bay, six compagnies céréalières forment la Lakehead Terminal Elevators Association et emploient environ 1 500 manutentionnaires représentés par la section 650 de la Fraternité des commis de chemins de fer, de lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messageries et de gares. Ports Canada exploite des éleveurs à Churchill et est partie à une convention collective conclue avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada qui représente près de 200 employés. Dans d'autres ports du Saint-Laurent et de la côte atlantique, c'est-à-dire à Montréal, Québec, Saint-Jean et Halifax, les travailleurs sont représentés entre autres par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'Association internationale des débarders et la Confédération des syndicats nationaux (CSN). Les employeurs sont Ports Canada, Bunge of Canada et Marathon Realty Company Ltd.

Les relations patronales-syndicales dans le secteur du transport des céréales sont régies principalement par la Partie V du Code canadien du travail, bien que certaines activités, comme l'inspection, la pesée et l'échantillonnage, relèvent des employés du gouvernement fédéral assujettis à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

ports de Vancouver, de Prince Rupert et de Thunder Bay, les éleveurs de transbordement du Saint-Laurent et de la côte atlantique et l'éleveur de terminus de Churchill (Manitoba) constituent des points de distribution importants du réseau de transport du grain au Canada.

Au Canada, la production de céréales pour la saison de récolte prenant fin en juillet 1983 s'est élevée à environ 42 millions de tonnes, dont 29,4 millions de tonnes — un niveau jamais atteint — ont été exportées. Ce niveau d'exportation dépasse le record de l'année précédente d'environ 4 p. 100. Le blé est le produit céréaliier le plus important au Canada, et les exportations de blé représentent environ 70 p.100 de toutes les exportations de céréales. Le Canada se trouve ainsi au sixième rang des producteurs de blé. Parmi les pays exportateurs de blé, il vient au deuxième rang juste derrière les États-Unis.

Environ 95 p. 100 du grain canadien exporté est entreposé dans les éleveurs de terminus aux

Manutention des grains

21 décembre 1983, mettant ainsi fin à la grève. médiation, une entente était conclue le la suite d'un certain nombre de séances de une grève légale débutait le 22 octobre 1982. À 1981. En 1982, des négociations reprenaient et le différend fut en suspens jusqu'à décembre les employés. Il n'avait pu en venir à une entente 19 décembre 1974, par le CCRT pour représenter de radio CKML (CSN) fut d'abord accordée, le l'aide d'un médiateur. Le syndicat des employés succès une première convention collective avec station radiophonique CKML ont conclu avec À Mont Laurier, les parties qui négociaient à la

Leboeuf nommé par le gouvernement fédéral. ex-président de la CSN, et du médiateur Raymond réalise grâce à l'aide de Marcel Pepin, convention le 12 février 1984. Ce règlement a été eurent votés la ratification d'une nouvelle a été réglée lorsque 86 p. 100 des employés règlement. La grève de 15 mois, à Télé-Métropole, pour tenter d'amener les parties à conclure un bureau montréalais du SFMC ayant été nommé 20 octobre 1982, se poursuivait, un médiateur du New Carlisle (Québec), qui avait commencé le financier 1983-1984, la grève à Radio CHNC Ltée, collective ait pu être conclue. À la fin de l'exercice comme ayant pris fin sans qu'aucune convention l'unité de négociation. Le différend est considéré été levé après que le syndicat eut abandonné avait commencé le 13 octobre 1981 à finalement (autrefois Radio La Tuque) quand un lock-out qui Au Québec, un différend qui durait depuis longtemps a pris fin à Radio Haute Mauricie

plus élevé que dans les autres provinces. au Québec, où le niveau de syndicalisation est moitié des cas traités dans ce secteur se trouvaient besoin de l'assistance d'une tierce partie. La ces unités étaient en négociations et avaient Au cours de l'exercice financier 1983-1984, 24 de de la radiodiffusion.

secteur de la câblodistribution et 152 dans celui

depuis lors 66 unités de négociation collective ont été désaccréditées. Le 31 mars 1984, 55 succursales étaient syndiquées.

Treize succursales de la Banque de Montréal sont syndiquées, cinq de la Banque canadienne impériale de commerce, sept de la Banque de Nouvelle-Écosse, 14 de la Banque nationale du Canada, 13 de la Banque royale, tandis que la Banque Toronto-Dominion, la Banque de Colombie-Britannique et la Banque d'épargne de la Cité et du district de Montréal comptent chacune une unité de négociation. Suivant la répartition par province, il existe 23 succursales bancaires syndiquées au Québec, 10 en Ontario et 10 en Nouvelle-Écosse, huit en Colombie-Britannique, deux au Nouveau-Brunswick et deux au Manitoba.

La Union of Bank Employées possède le plus grand nombre d'accréditations, soit 31, tandis que le Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a 14 unités bancaires syndiquées. Les autres syndicats du secteur bancaire comprennent la Fédération du commerce (CSN), les Métallurgistes unis d'Amérique et l'Union internationale des employés professionnels et de bureau.

Il existe une importante exception à la formule de la syndicalisation par succursale à la Banque d'épargne de la Cité et du district de Montréal. Les 950 employés de cette banque travaillaient dans quelque 112 succursales différentes, mais ils sont protégés par une même ordonnance d'accréditation et une même convention collective. Leur syndicat — le Syndicat des employés de la Banque d'épargne de la Cité et du district de Montréal — s'est formé à partir d'une association bénévole du personnel et il est accrédité comme agent négociateur depuis 1967.

Trente-sept conventions collectives ont été négociées dans le secteur bancaire au cours de l'exercice financier 1983-1984. La section locale 2106 de la Union of Bank Employées (CTC) et la Banque royale du Canada ont conclu avec succès des négociations en vue du renouvellement de conventions collectives applicables à sept succursales de l'entreprise en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick. Les conventions, visant un total de 89 employés de banque, avaient pris fin le 31 décembre 1982 et elles furent renouvelées avec l'aide d'un commissaire-conciliateur fédéral, M. Douglas C. Stanley.

Radio-élédiffusion

Au Canada, l'industrie de la radio-élédiffusion, qui comprend la cablodistribution, compte 183 unités de négociation accréditées, soit 31 dans le

de lignes aériennes (FCCLA) représentent ensemble le plus grand nombre d'employés de l'aviation commerciale. L'AIMTA, représentant environ 13 200 employés, est le syndicat qui compte dans cette industrie le plus grand nombre d'adhérents. La FCCLA représente environ 1 800 employés des grandes lignes. Ces syndicats ont également droit de représenter quelque 2 000 employés qui travaillent dans des entreprises offrant des services connexes et des transports aériens dont le niveau des opérations est moindre au Canada, comme British Airways, Republic Air et Austin Airways.

Les employés des entreprises qui fournissent des services accessoires aux transporteurs aériens sont également représentés par des syndicats, l'AIMTA étant le plus important d'entre eux. Ces services comprennent l'entretien des appareils, la maintenance des bagages, le nettoyage et le ravitaillement des avions, et ils sont fournis par des entreprises comme Hudson General Aviation Services à Dorval et à Mirabel, Allied Aviation Service Company à Gander (Terre-Neuve) et Consolidated Aviation and Refuelling Services aux aéroports internationaux de Toronto et de Vancouver.

Un important conflit de travail touchant le transport aérien, reporté de l'exercice financier 1982-1983, mettait en cause Eastern Provincial Airways (EPA) et l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes (ACPFA). La Convention collective liant les parties venait à expiration le 30 septembre 1982 et une grève légale commençait le 28 janvier 1983. À la suite de nombreuses démarches auprès des conseils de relations de travail et des tribunaux, les parties ont conclu et ont mis à exécution une entente collective le 17 janvier 1984.

Un différend sur le renouvellement d'une convention collective intervenue entre Wardair Canada Inc. et 600 agents de bord représentés par l'Association du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes a été résolu sans arrêt de travail, sous les auspices du commissaire-conciliateur fédéral A.W.R. Carrothers.

Banques

À la suite d'une décision du Conseil canadien des relations du travail rendue en 1977, chaque succursale bancaire constitue une unité appropriée de négociation collective dans l'industrie syndicalisation, qui avait tout d'abord manifesté les signes d'une expansion rapide, a ralenti au cours des dernières années et de nombreuses succursales ont perdu leur accréditation.

Le CCRP a émis plus de 120 ordonnances d'accréditation depuis sa décision du 10 juin 1977, mais



relations industrielles de la formulation de politiques au niveau du gouvernement et au niveau international.

## EXAMEN DES ACTIVITÉS DE L'EXERCICE FINANCIER 1983-1984

### A. Médiation et conciliation

Au cours de l'exercice financier 1983-1984, la Direction de la médiation et de la conciliation s'est occupée de 297 différends de négociation collective, soit 77 reportés de l'exercice précédent et de 220 qui se sont produits au cours de l'année.

Grâce à son intervention, 216 différends ont été réglés sans arrêt de travail en 1983-1984. Il y a eu 23 arrêts de travail qui ont commencé durant l'année et ont représenté 60 660 jours de travail non travaillés. Cinquante-huit différends étaient encore en suspens à la fin de l'année.

La Direction a poursuivi ses activités de médiation préventive durant l'exercice financier 1983-1984, faisant état de 29 interventions. La médiation préventive est une technique pour aider les entreprises et les travailleurs à résoudre les problèmes qui surgissent pendant une convention collective. Cette activité a réussi à favoriser la stabilité des relations industrielles dans un nombre appréciable de secteurs industriels de compétence fédérale, notamment le débardage et le transport aérien.

À 36 reprises au cours de l'année financière, le consentement du ministre a été demandé pour porter plainte devant le Conseil canadien des relations du travail. Une partie à une convention collective doit obtenir le consentement du ministre lorsqu'elle veut porter plainte contre une autre qu'elle accuse d'avoir enfreint une des dispositions du Code touchant la négociation collective. Ces dispositions comportent l'obligation de négocier de bonne foi et de tout mettre en œuvre pour conclure une convention collective, ainsi que l'interdiction de modifier les conditions d'emploi d'un travailleur sans le consentement de l'agent négociateur, avant d'avoir passé par toutes les procédures de conciliation prescrites par la Loi. L'obligation d'obtenir le consentement du ministre a pour but de s'assurer que le dépôt de ce genre d'accusations au Conseil canadien des relations du travail n'entravera pas les négociations visant à conclure une convention collective. Dans certaines circonstances, le ministre peut nommer un représentant chargé d'aider les parties à régler les causes de la plainte. Le ministre a accordé son

consentement dans le cas de 13 des demandes reçues en 1983-1984. Six ont été rejetées et dix ont été réglées avec l'aide des agents de la Direction. Trois demandes ont été retirées par le plaignant et quatre étaient en suspens à la fin de l'année financière.

### ACTIVITÉS DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION DANS CERTAINES INDUSTRIES

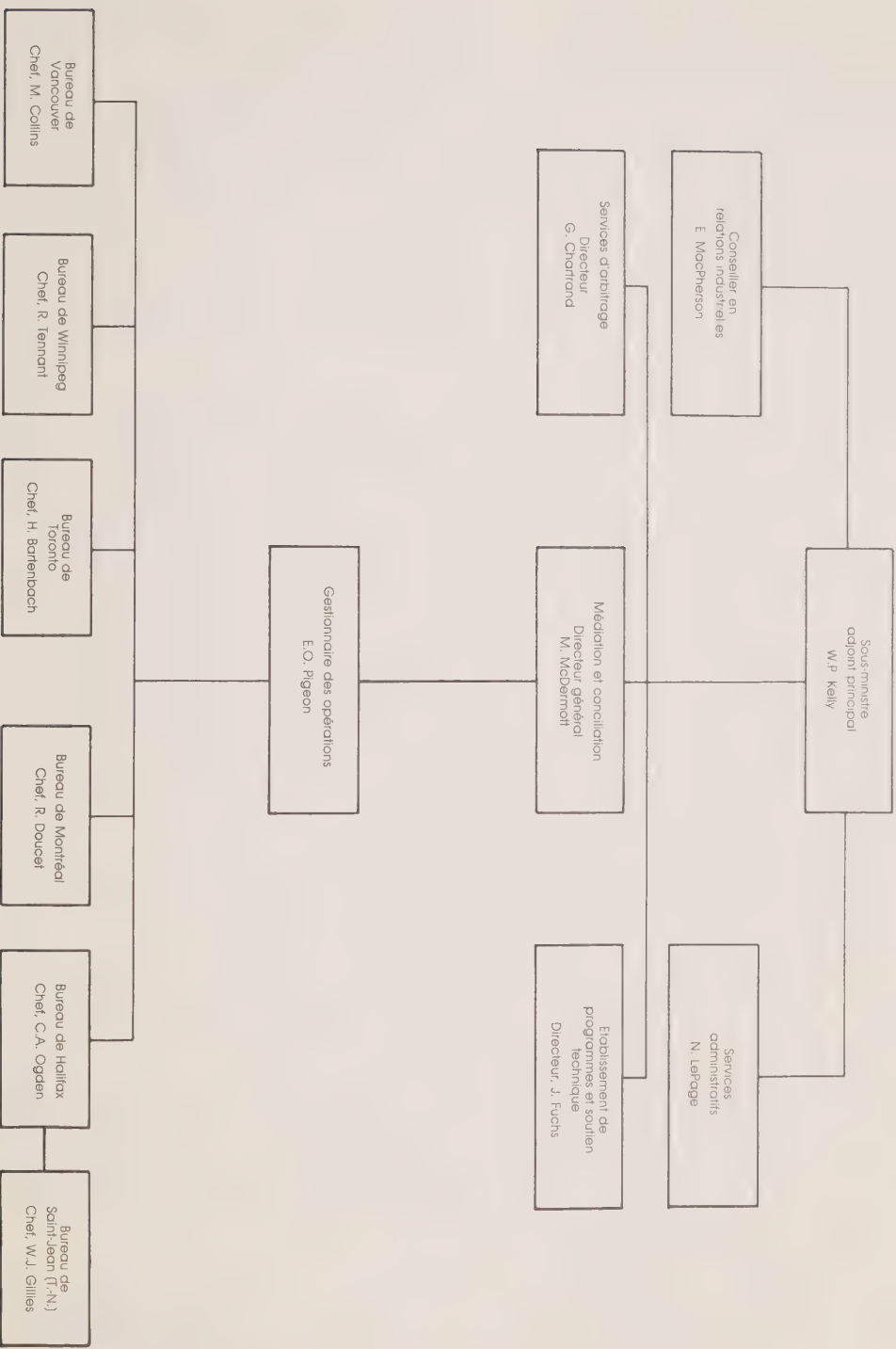
#### Transport aérien

La compétence de Travail Canada en transport aérien se limite aux opérations des transporteurs aériens, sur le plan national et régional, et des entreprises qui fournissent des services accessoires comme le ravitaillement en carburant et l'entretien des appareils. Le nombre total des travailleurs de cette industrie en 1983-1984 était d'environ 48 900, dont la majorité (90 p. 100) étaient affectés aux opérations des transporteurs aériens. Les deux Airs ainsi que les cinq transporteurs aériens régionaux (Eastern Provincial Airways, Nordair, Québecair, Pacific Western et Wadair) représentent la plus grande partie de l'activité économique dans cette industrie et environ 80 p. 100 du nombre total des employés.

Environ 36 000 de ces travailleurs sont membres d'unités de négociation qui sont représentées par 11 syndicats importants accrédités en vertu du Code canadien du travail. Quelques 82 conventions collectives sont en vigueur dans l'industrie canadienne du transport aérien. Un certain nombre de syndicats regroupent certaines professions et représentent les employés qui font le même genre de travail pour quelques employeurs importants dans ce domaine. L'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes (ACPLA), par exemple, représente les pilotes de la plupart des lignes aériennes, tandis que l'Association du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes représente les équipages (APNLAC) (agents de bord, commissaires de bord et garçons de cabines). D'autres syndicats représentent une assez grande variété de métiers propres à cette industrie. Par exemple, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (AIIMTA), outre les mécaniciens d'un certain nombre de lignes aériennes, représente les employés de l'impression (Manitoba), tout comme les agents de bord qui travaillent pour Québecair. L'AIIMTA, l'APNLAC, l'Association canadienne des employés du transport aérien (ACETA) et la Fraternité des commis de chemins de fer et

# SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

## ORGANIGRAMME



Le droit de grève ou de lock-out est acquis, la Direction peut nommer un médiateur qui aidera les parties dans leurs négociations. La conciliation et la médiation reposent sur la persuasion et sur un examen exhaustif des solutions de échange, comme méthode de résolution de différends de négociation collective. Il y a des médiateurs et des conciliateurs à l'Administration centrale et dans six bureaux régionaux, afin de fournir un service efficace aux parties qui négocient dans le cadre de la compétence fédérale. Les médiateurs et les conciliateurs entretiennent également des rapports avec les parties pendant la durée des conventions collectives et il font de la médiation préventive pour aider à régler les problèmes avant qu'ils ne deviennent des points de négociation.

**Les Services d'arbitrage** sont responsables du traitement des nominations ministérielles d'arbitres de grèves ou de présidents de conseils d'arbitrage en vertu des dispositions du Code canadien du travail (Partie V); de la nomination d'arbitres dans les cas de plénaires formelles en vertu des dispositions du Code en matière de congédiement injuste (Partie III), de même que de la nomination d'arbitres en vertu des dispositions du Code concernant les cessations collectives d'emploi (Partie III). La Direction publie des renseignements sur l'évolution de la jurisprudence portant sur l'arbitrage des grèves et les dispositions du Code en matière de congédiement injuste. Elle procède également à des études traitant de questions d'arbitrage.

**La Direction de l'établissement des programmes et du soutien technique** est l'instrument de recherche du SFMC; elle fournit le soutien pour la recherche opérationnelle afin d'aider à la résolution et la prévention des conflits de travail.

La recherche effectuée pour secondar les médiateurs et les conciliateurs comprend des recherches continues et des recherches ponctuelles sur l'économie et les relations industrielles. Elles ont pour but de fournir aux médiateurs et aux conciliateurs des renseignements allant de dispositions précises de négociation collective à l'établissement de profils de relations industrielles dans des négociations importantes. La Direction s'intéresse particulièrement aux secteurs d'activités stratégiques, entre autres à la vaste infrastructure du transport qui est essentielle aux commerces intérieurs et extérieurs.

La Direction détermine si besoin il y a, puis effectue des recherches qui serviront de base pour une meilleure compréhension de la nature et des complexités des problèmes dans les relations industrielles. Elle aide le sous-ministre adjoint principal du Service fédéral de médiation et de conciliation à s'occuper des répercussions sur le

LE SERVICE FÉDÉRAL  
DE MÉDIATION ET  
DE CONCILIATION

La Partie V du Code canadien du travail établit le cadre des relations industrielles et réglemente la conduite de la négociation collective dans le secteur privé fédéral. Le Conseil canadien des relations du travail et le Service fédéral de médiation et de conciliation se partagent la responsabilité de l'application de cette loi.

Le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) est un organisme autonome jouissant de pouvoirs quasi judiciaires pour l'interprétation et l'application des dispositions du Code canadien du travail relatives à la détermination des unités de négociation, à l'accréditation, au retrait d'accréditation, aux pratiques déloyales de relations du travail, au changement technologique, aux obli-gations du successeur et ainsi de suite.

Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMCI) fait partie du ministère du Travail et est chargé de l'application des diverses dispositions du Code canadien du travail relatives au règlement des différends. Ces dispositions comprennent la nomination de conciliateurs, de commissaires d'arbitrage, de médiateurs, de commissaires d'enquêtes industrielles. Le SFMCI fait également enquête, au nom du ministre,

liées à la négociation et sur les différends qui peuvent se manifester lors d'une première convention collective. Dans ces deux derniers cas, le ministre peut, lorsqu'il décide que la question ne peut être réglée par négociation collective, renvoyer les différends devant le Conseil canadien des relations du travail. L'objectif principal du SFMC est la promotion et le maintien de la paix industrielle dans le secteur privé de compétence

Le Service fédéral de médiation et de conciliation est dirigé par un sous-ministre adjoint principal, qui relève du sous-ministre. Le Service se compose de trois directions :

La médiation et la conciliation s'occupent de la prévention et du règlement des différends de négociation collective. En vertu des dispositions du Code canadien du travail, il faut épuiser toutes les ressources du processus de conciliation avant de pouvoir exercer le droit de grève ou de lock-out. Le processus de conciliation prend généralement la forme d'une intervention par un conciliateur, mais peut également comporter l'intervention du commissaire-conciliateur ou d'un conseil de conciliation. Lorsque la conciliation a pris fin et que



# RAPPORT ANNUEL CODE CANADIEN DU TRAVAIL (PARTIE V) 1983-1984 TABLE DES MATIÈRES

Page	
1	Service fédéral de médiation et de conciliation .....
	Examen des activités de l'exercice financier 1983-1984 .....
3	A. Médiation et conciliation .....
8	B. Services d'arbitrage .....
	Tableaux .....
10	1. Vue d'ensemble des dispositions de règlement des différends du Code canadien du travail (Partie V) .....
11	2. Nomination de médiateurs et de conciliateurs, exercice financier 1983-1984 .....
12	3. Médiation et conciliation — Comparaison des activités, exercices financiers de 1974-1975 à 1983-1984 .....
13	4. Représentation du nombre de cas du SFMC, exercices financiers de 1976-1977 à 1983-1984 .....
14	5. Jours-personnes non travaillées en raison de grèves et de lock-out, compétence fédérale en 1983-1984 .....
15	6. Demandes d'arbitrage et nominations d'arbitres et de présidents de conseils d'arbitrage, exercices financiers de 1978-1979 à 1983-1984 .....
16	7. Sentences arbitrales enregistrées par les Services d'arbitrage de 1978-1979 à 1983-1984 .....
17	8. Plaintes pour congédiement injuste et décisions arbitrales de 1978-1979 à 1983-1984 .....
18	9. Aperçu des sentences arbitrales dans les cas de congédiement injuste par type de décision .....
19	10. Aperçu des sentences arbitrales dans les cas de congédiement injuste par secteur industriel .....





Conformément à l'article 210(2) de la Partie V du *Code canadien du travail*, je sou mets au Parlement le rapport annuel pour l'exercice financier 1983-1984, relatif aux obligations du ministre du Travail en vertu du Code.

Le ministre du Travail,  
W.H. McKnight

Novembre 1984

N° de catalogue de  
Travail Canada  
L30-1308/848

Imprimé au Canada

ISBN 0-662-53386-0

N° de cat. L 2-34/1984

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1984

Centre de distribution des publications  
Travail Canada  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0J2  
(819) 994-0543

Pour obtenir d'autres exemplaires du rapport,  
veuillez communiquer avec le

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du  
Travail,  
Gouvernement du Canada

# SÉRVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

RAPPORT ANNUEL  
CODE CANADIEN DU TRAVAIL (PARTIE V)  
1983-1984





# SÉRVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

RAPPORT ANNUEL  
CODE CANADIEN DU TRAVAIL (PARTIE V)  
1983-1984

CAI  
L 200  
- AS7

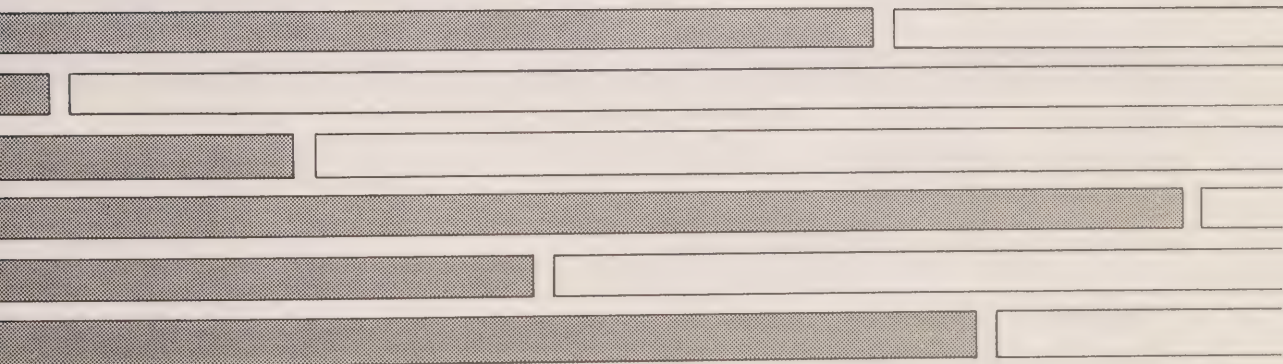
# FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

ANNUAL REPORT ON PROCEEDINGS UNDER  
THE CANADA LABOUR CODE, PART V  
1984-1985



# FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

ANNUAL REPORT ON PROCEEDINGS UNDER  
THE CANADA LABOUR CODE, PART V  
1984-1985



**Published by Authority of the Minister of Labour,  
Government of Canada**

**Labour Canada  
Catalogue Number  
L30-1438/858**

**Additional copies of the Report may be obtained  
from:**

**Publications Distributions Centre,  
Labour Canada,  
Ottawa, Ontario  
K1A 0J2  
(819) 994-0543**

**© Minister of Supply and Services Canada 1986**

**Cat. No. L2-34/1985**

**ISBN 0-662-54215-0**

**Printed in Canada**



Pursuant to Section 210(2) of the Canada Labour Code, Part V, I hereby submit to Parliament the annual report relating to the discharge of the Minister of Labour's duties under the Code, covering the fiscal year 1984-1985.

W.H. McKnight  
Minister of Labour

January 1986



# CONTENTS

The Federal Mediation and Conciliation Service .....	1
Review of Activities in Fiscal Year 1984-1985 .....	5
A. Amendments to the Canada Labour Code .....	5
B. Mediation and Conciliation .....	7
Industrial Inquiry Commissions .....	8
First Agreement Arbitration .....	8
First Contact Program .....	9
Review of Activities in Selected Industries .....	11
1. Air Transportation .....	11
2. Broadcasting .....	13
3. Communications .....	15
4. Crown Corporations .....	16
5. Grain Handling .....	17
6. Longshoring .....	19
7. Mining .....	20
8. Railways .....	21
9. Shipping .....	23
C. Arbitration Services .....	25
Figures	
1. Federal Mediation and Conciliation Service Organizational Structure .....	2
2. Schematic Overview of Dispute Resolution Provisions in the Canada Labour Code, Part V .....	4
Tables	
1. Mediation and Conciliation Appointments (Fiscal Year 1984-1985) .....	6
2. Comparison of Mediation and Conciliation Activity (Fiscal Years 1975-1976 to 1984-1985) .....	10
3. A Perspective on the Federal Mediation and Conciliation Service Caseload (Fiscal Years 1976-1977 to 1984-1985) .....	14
4. Person Days Lost Due to Strikes/Lockouts in Federal Jurisdiction (Fiscal Year 1984-1985) .....	22

5. Applications for and Appointments of Arbitrators and Arbitration Board Chairpersons (Fiscal Years 1978-1979 to 1984-1985) .....	26
6. Arbitration Awards Filed with Arbitration Services Branch (Fiscal Years 1978-1979 to 1984-1985) .....	26
7. Number of Unjust Dismissal Complaints and Decisions (Fiscal Years 1978-1979 to 1984-1985) .....	28
8. Unjust Dismissal Adjudication Decisions — Breakdown by Types of Decisions Filed (Fiscal Years 1978-1979 to 1984-1985) .....	28
9. Unjust Dismissal Complaints — Breakdown by Types of Industries (Fiscal Years 1978-1979 to 1984-1985) .....	29



# THE FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

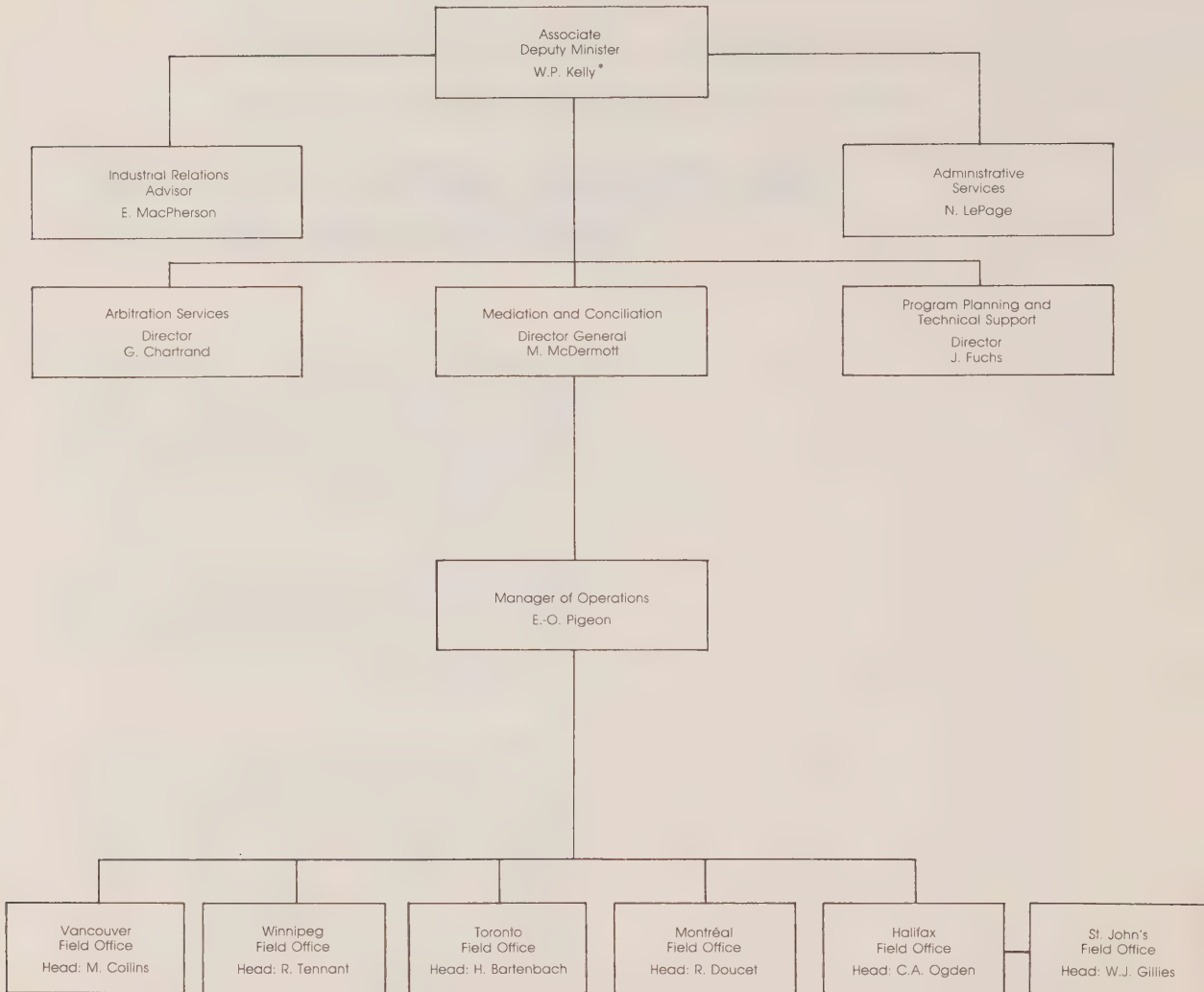
The Canada Labour Code, Part V establishes the framework for industrial relations and regulates the conduct of collective bargaining in the federal private sector. Responsibility for the administration of this legislation is shared between the Canada Labour Relations Board and the Federal Mediation and Conciliation Service.

The Canada Labour Relations Board (CLRB) is an autonomous agency with quasi-judicial powers to interpret and apply the provisions of the Canada Labour Code concerning determination of bargaining units, certification, decertification, unfair labour practices, technological change, successor rights and so on.

The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), a component of Labour Canada, is responsible for administering the various dispute resolution provisions of the Canada Labour Code. These provisions include the appointment of conciliation officers, conciliation commissioners, mediators, arbitrators, and industrial inquiry commissioners. FMCS also acts on behalf of the Minister of Labour to investigate complaints of bargaining-related unfair labour practices and disputes over first collective agreements. In the two latter circumstances, the Minister may refer the disputes to the Canada Labour Relations Board for consideration if he has determined that the issue cannot be resolved through collective bargaining. The primary objective of FMCS is the promotion and maintenance of industrial peace in the federal private sector.



Figure 1  
Federal Mediation and Conciliation Service  
Organizational Structure



\*W.P. Kelly was named Associate Deputy Minister of Labour on May 1, 1985

The Federal Mediation and Conciliation Service is headed by the Associate Deputy Minister of Labour. The Service has three branches:

The **Mediation and Conciliation** branch is concerned with the prevention and resolution of collective bargaining disputes. The Canada Labour Code requires that the conciliation process be exhausted before the legal right to strike or lockout can be exercised. The process normally takes the form of intervention by a conciliation officer, but may also involve the efforts of a conciliation commissioner or conciliation board. Following the termination of conciliation and the acquisition of the right to strike or lockout, the branch may appoint a mediator to further assist the parties in their negotiations. Both conciliation and mediation efforts rely on persuasion and a full exploration of alternatives as a means of resolving collective bargaining differences. Mediation and conciliation officers are located in headquarters and six field offices in order to provide effective service to parties bargaining within federal jurisdiction. These officers also maintain contact with the parties during the term of collective agreements and engage in preventive mediation in order to assist in the resolution of problems before they become collective bargaining issues.

The **Arbitration Services** branch is responsible for processing the ministerial appointment of grievance arbitrators and arbitration board chairpersons pursuant to the provisions of the Canada Labour Code, Part V, the appointment of

adjudicators to settle complaints lodged under the unjust dismissal provisions of the Canada Labour Code, Part III, as well as the appointment of arbitrators under the group termination of employment provisions of the Canada Labour Code, Part III. The branch publishes information on the development of arbitral jurisprudence concerning the grievance arbitration and unjust dismissal provisions of the Code. It also conducts studies on arbitration-related matters.

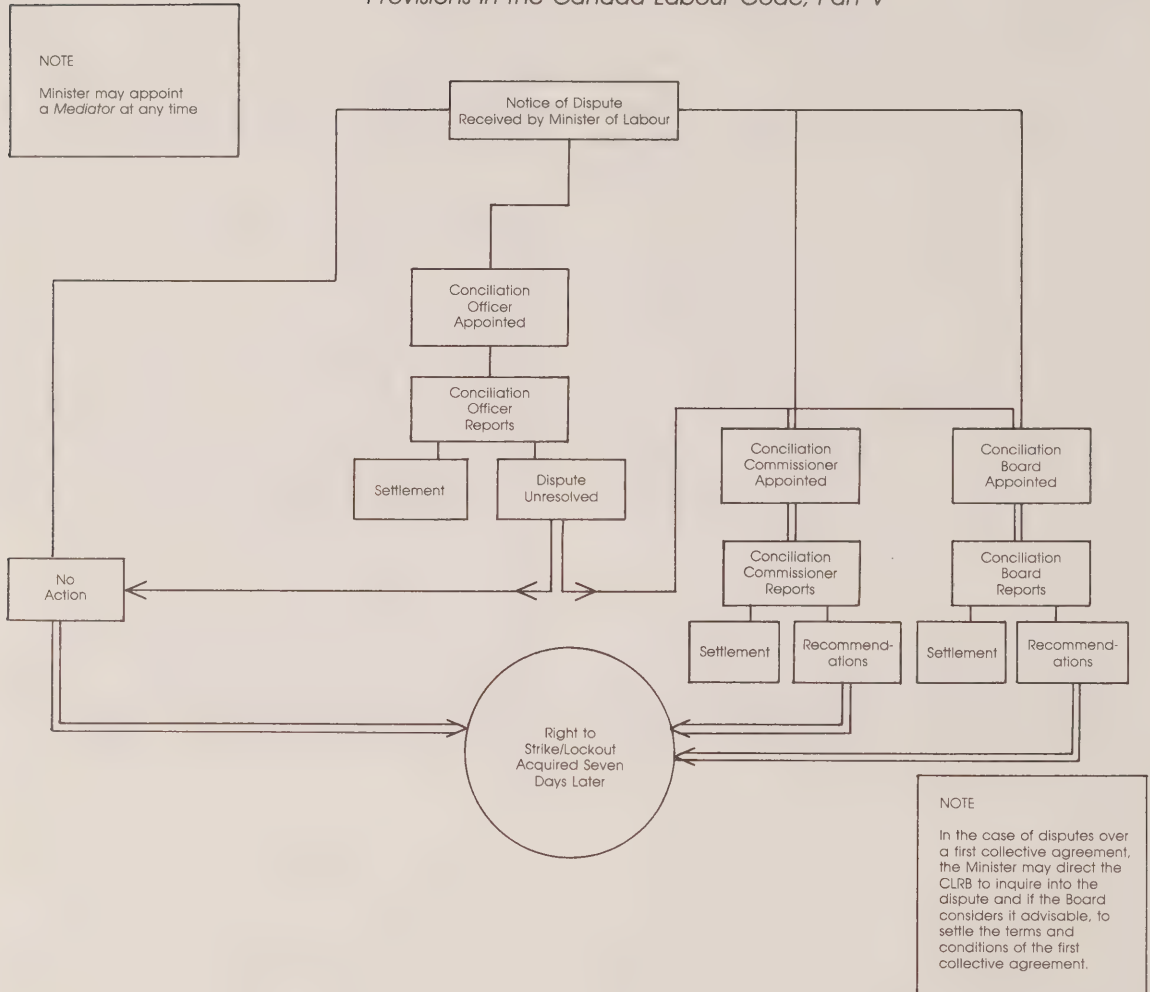
The **Program Planning and Technical Support** branch is the research arm of FMCS and provides operational research support to assist in the resolution and prevention of industrial disputes.

Research support to mediators and conciliators involves both continuing and ad hoc industrial relations and economic research activities. These range from responding to mediators' and conciliators' requests for current information on specific collective bargaining provisions and issues to developing industrial relations profiles on key bargaining situations. Of particular concern are the strategic industries that make up the vast transportation infrastructure, which is crucial to domestic and external trade and commerce.

The branch identifies the need for and carries out research to serve as a basis for a better understanding of the nature and complexities of industrial relations problems. The branch assists the Associate Deputy Minister of Labour in dealing with the industrial relations implications of government and international-level policy formulation.

Figure 2

*Schematic Overview of Dispute Resolution Provisions in the Canada Labour Code, Part V*



## REVIEW OF ACTIVITIES IN FISCAL YEAR 1984-1985

A.

### AMENDMENTS TO THE CANADA LABOUR CODE

On June 28, 1984, Parliament passed Bill C-34, An Act to amend the Canada Labour Code and the Financial Administration Act. This act contained a number of clauses amending Part V of the Code which were proclaimed in force on July 18, 1984.

A majority of the amendments were technical in nature, and were intended to improve the administration of the Code. For example, provision was made for the appointment of part-time members to the Canada Labour Relations Board (CLRB), in order to assist in carrying out the Board's responsibilities relative to occupational safety and health under Part IV. As well, single member panels have been empowered to hear and determine routine or uncontested matters brought before the Board.

Amendments were also made authorizing the CLRB to establish a time bar to repeated applications for decertification and to drop the 'no union' option in run-off representation votes if the first ballot has indicated that a majority of the employees want union representation of some form. There will no longer be an open or raiding period during the second year of a three year collective agreement; raids may take place only during the last three months of the third year.

The wording of the duty of fair representation clause was amended to put it into a proscriptive form, and to clarify that the duty applies only to the representation of an employee's rights under a collective agreement.

The amount of advance notice that must be given to a union by an employer who is planning to introduce a technological change was increased from 90 to 120 days. Unions are now entitled to require additional details about the anticipated effects of the change, in order to engage in meaningful negotiations to cushion the impact; an employer who fails to give the required notice may be subject to having the entire collective agreement reopened for negotiation.

A union security provision was added to the Code requiring employers to include in a collective agreement, if so requested by the union, a clause providing for the deduction of an amount equal to regular union dues from the wages of all employees in the bargaining unit, whether or not they are members of the trade union certified to represent them. Individual employees may apply to the CLRB for an exemption from the dues check-off requirement on the basis of religious conviction.

The powers of the Minister of Labour to undertake activities to secure or maintain industrial peace were expanded to include the power to refer questions to the CLRB or direct the Board to do such things as the Minister deems necessary to achieve labour peace.

Lastly, the definitions of "dependent contractor" and "employer" were amended to facilitate collective bargaining on behalf of persons who are in a position of economic dependence in a contractual arrangement for the performance of work or services.

Table 1  
*Mediation and Conciliation Appointments  
 (Fiscal Year 1984-1985)*

A.	Disputes brought forward from fiscal year 1983-1984	
	(a) at conciliation officer stage	54
	(b) at conciliation commissioner or board stage	2
	(c) at post-conciliation stage	0
	(d) at mediation stage	2
B.	Disputes originating in fiscal year 1984-1985	
	(a) conciliation officer appointments	223
	(b) conciliation commissioner and conciliation board appointments	17
	(c) mediation appointments	16
C.	Settlements without work stoppage in fiscal year 1984-1985	183
D.	Disputes pending at fiscal year-end	
	(a) at conciliation officer stage	76
	(b) at conciliation commissioner or board stage	9
	(c) at post-conciliation stage	4
	(d) at mediation stage	2



## B. MEDIATION AND CONCILIATION

During fiscal year 1984-1985, the Mediation and Conciliation branch dealt with 283 collective bargaining disputes. Of these, 58 had been carried forward from the previous year.

Mediation and conciliation intervention during 1984-1985 resulted in the resolution of 183 disputes without work stoppage; 91 cases remained outstanding at year end. There were a total of thirteen work stoppages during the year; four work stoppages were carried over from last fiscal year, two of which remained on-going as of March 31, 1985; and a further nine work stoppages were initiated during 1984-1985, of which five were resolved during the year. The work stoppages resulted in 206 233 person days lost, of which 54 per cent were accounted for by a single dispute involving 2 240 telegraphers represented by the Canadian Association of Communications and Allied Workers and employed by CNCP Telecommunications. At fiscal year end there were six work stoppages in progress.

The total caseload handled by FMCS in 1984-1985 represented a slight decrease from previous fiscal years, despite the fact that the number of collective agreements expiring during 1984-1985 was the highest on record. The expiry of the 6/5 Restraint Program contributed to the large number of key agreements opened for renegotiation during the review period. It appears that the large number of disputes pending in direct negotiations at fiscal year end may be due, in part, to cautious labour and management efforts to come to grips with difficult issues such as job security and productivity within the context of an uncertain economy.

During the latter three months of the fiscal year, there was a marked increase in the number of conciliation officers appointed. In addition, there was a substantial increase in the number of conciliation commissioner appointments to those disputes not settled at the conciliation officer stage. Past policy had dictated a decline in the number of conciliation commissioner assignments, expressed as a percentage of the total number of disputes not settled at the conciliation officer stage, from a high of 85 per cent recorded in 1971-1972 to a low of 11 per cent last fiscal year. In fiscal year 1984-1985, 26 per cent of disputes not settled by conciliation officers were referred to conciliation commissioners. This departure from the trend can be accounted for by the large number of major contracts with national implications which required additional intensive conciliation efforts to avoid stoppage of work.

The branch continued its preventive mediation activities in fiscal year 1984-1985, reporting on seventeen involvements. Preventive mediation is a technique employed to assist labour and management in resolving problems which arise during the term of a collective agreement. This activity has been successful in encouraging industrial relations stability in a variety of industries under federal jurisdiction, particularly longshoring and air transportation.

The branch dealt with twenty-eight requests for the Minister's consent to complain to the Canada Labour Relations Board during the fiscal year. Ministerial consent is required when one party wishes to complain that the other has violated one of the provisions of the Code related to collective bargaining. These provisions include the obligation to bargain in good faith, the obligation to make every reasonable effort to enter into a collective agreement, and a prohibition against changing an employee's terms or conditions of employment without the bargaining agent's consent before the conciliation procedures



provided by law have been exhausted. The requirement to obtain ministerial consent is intended to ensure that the filing of such charges with the Canada Labour Relations Board will not interfere with negotiation of a collective agreement. In some circumstances, the Minister may appoint a representative to assist the parties in resolving the matters that gave rise to the complaint. In three of the requests received in 1984–1985, the Minister's consent was granted, three applications were rejected, and five cases were resolved with the assistance of branch officers. Five applications were withdrawn by the complainants, and twelve requests were pending at fiscal year end.

## INDUSTRIAL INQUIRY COMMISSIONS

Section 196 of the Code empowers the Minister of Labour, where he deems it expedient, to make any inquiries that he considers advisable into matters affecting industrial relations; one vehicle for such inquiries is the Industrial Inquiry Commission.

Industrial Inquiry Commissions have traditionally been used in specialized circumstances where the issues in dispute are of a national or industry-wide significance.

On June 11, 1980, the Minister of Labour appointed Professor Innis Christie of Dalhousie University, Halifax, as a one-person Industrial Inquiry Commission to inquire into, among other things, the impact and implications of current and future terminal operations in the Port of Saint John on workers engaged in the loading and unloading of CN and CP rail cars. The report of the Industrial Inquiry Commission was released to the parties on April 9, 1981. While much of Professor Christie's report was devoted to a specific situation involving the introduction of terminal operations by Forest Products Terminal Corporation Ltd., it was anticipated that terminal operations would be extended to other areas of the Port which would occasion the need to reactivate the commission's work. As a result, Professor Christie termed his report "interim" and recommended that he remain seized of the matter so that if, in the future, freight handlers were faced with immediate redundancy, the commission could be directed by the Minister of Labour to assist the parties.

During fiscal year 1984–1985, terminal-style operations were expected to be extended in the Port of Saint John. Specifically, sheds at Pugsley Wharf were leased to Furncan Marine Limited, a stevedoring consortium which had indicated its intention to implement terminal-style operations which would have repercussions on the employment opportunities of freight handlers employed by CN Rail. On November 1, 1984, the Christie Industrial Inquiry Commission was reactivated to deal with the issues raised by this initiative.

## FIRST AGREEMENT ARBITRATION

Section 171.1 of the Canada Labour Code, Part V gives the Minister the power to refer bargaining disputes over first collective agreements to the Canada Labour Relations Board when the usual bargaining and conciliation procedures have failed to produce an agreement. The Board then inquires into the dispute and decides whether it would be appropriate for a one year agreement to be imposed on the parties.

The provision is considered to be an extraordinary remedy, to be applied only in cases where it is evident that the dispute cannot be resolved through the normal collective bargaining process. The referral of a dispute over a first agreement to the Board is at the Minister's discretion and is not available to the parties "on demand".

As of March 1985, twenty cases have been considered for referral pursuant to Section 171.1. Since 1978, only eight disputes have been referred to the Board under this provision and of these, agreements have been imposed in only four cases.

In the year under review, the Minister referred one case to the Board under the Section 171.1 provision, involving the Fort Alexander Indian Band and the Fort Alexander School Board of the Sagkeeng Education Authority and the Fort Alexander Teachers' Association, Local 65 of the Manitoba Teachers' Society.

The Fort Alexander Teachers' Association (Local 65 of the Manitoba Teachers' Society), was certified by the CLRB to be the bargaining agent for thirty-five teachers, student teachers, vice-principals

and principal, on September 7, 1983. Notice to bargain was served on the employer shortly afterward to commence negotiations for a first collective agreement.

The parties did not engage in direct negotiations because of the employer's refusal to attend bargaining sessions, and on March 21, 1984, a conciliation officer was appointed to the dispute. When the employer failed to attend scheduled formal conciliation meetings, the conciliation officer filed her final report. The parties acquired the right to strike/lockout on May 19, 1984.

On May 24, 1984, the Minister directed the CLRB, pursuant to Section 171.1 of the Code, to inquire into the dispute and if the Board considered it advisable, to settle the terms and conditions of a first collective agreement between the parties. Concurrently, the Board heard evidence on three outstanding unfair labour practice complaints and an application for amendment of the certification order to include the Chief and the Band Council as employer. On August 23, 1984 the CLRB imposed the terms and conditions of a first collective agreement between the parties pursuant to Section 171.1 of the Canada Labour Code. The Board also found that the respondents, the Chief and Council of the Fort Alexander Indian Band and the Fort Alexander School Board of the Sagkeeng Education Authority, had violated the Canada Labour Code by terminating the employment of four of the teachers because of their union activities and by attempting to compel the other teachers to resign their union memberships. The employer was ordered to cease these illegal activities, to retract the notices of termination, and to reinstate the four teachers. Because of the apprehension that the employer would refuse to comply with the Board orders, they were immediately filed in Federal Court. This action, taken under Section 123 of the Code, gave the Board orders the same force and effect as a judgment rendered by the Court.

On October 29, 1984, as a result of the employer's non-compliance with the Board's orders, contempt of court hearings were held in the Federal Court Trial Division in Winnipeg. None of the subpoenaed members of the band appeared at the hearing. The court found that the Chief, the Band Council members and the School Board had refused to reinstate the teachers and had failed to abide by the collective agreement which had been imposed by the Board. Fines totalling \$25 000 were

levied against the Chief, the Band Council, the School Board and the individual members of the council and the school board.

The fines were not paid within the time allotted, and on February 14, 1985, the court sentenced eleven band members to jail terms ranging from three to thirty days for continued non-compliance with the CLRB and Federal Court orders.

Following the hearing the Band Chief paid his fine of \$5 000 and the remaining ten band members were jailed for twenty-four hours. As of fiscal year end, the band had still not implemented the terms of the collective agreement or reinstated the four teachers, and the Minister of Indian Affairs had appointed an administrator to ensure the delivery of educational services on the reserve.

## *FIRST CONTACT PROGRAM*

Consistent with the Federal Mediation and Conciliation Service mandate to promote harmonious labour-management relations within federal jurisdiction, a program of post-certification contact for newly certified bargaining units was established in January 1985. The purpose of the First Contact Program is to provide FMCS officers with the opportunity to familiarize themselves with new client groups, as well as to ensure that parties who are about to enter negotiations for a first collective agreement are provided with appropriate information concerning collective bargaining in federal jurisdiction.

The process is set in motion in Headquarters upon receipt of notification from the CLRB of a new certification. The Regional Director or Chief Conciliation Officer is then consulted on the assignment of an officer to make the first contact.

The format and substance of each first contact discussion may vary but, in general, meetings at this stage are informational in nature. Officers are required to report back to Headquarters once the contact has been established.

Between the inception of the program and March 31, 1985, thirteen "first contacts" were made and response has been positive. Despite the fact that many of the parties contacted were already familiar with the collective bargaining process and FMCS, the reports identified a general appreciation of the fact that there was "somebody to call".

Table 2  
*Comparison of Mediation and Conciliation Activity*  
*(Fiscal Years 1975-1976 to 1984-1985)*

	1975- 1976	1976- 1977	1977- 1978	1978- 1979	1979- 1980	1980- 1981	1981- 1982	1982- 1983	1983- 1984	1984- 1985
Brought Forward From Previous Fiscal Year	88	80	53	88	111	64	91	76	77	58
New Assignments	174	209	230	333	254	272	244	254	220	230
Total Caseload	262	289	283	421	365	336	335	330	297	283
Pending at Fiscal Year-End	80	53	88	111	64	91	76	77	58	91
Strikes/Lockouts	20	21	25	21	39	25	30	22	23	9
Disputes Settled Without Work Stoppage	162	215	170	289	262	220	229	231	216	183
Settlement Rate	89%	91%	87%	93%	87%	90%	88%	91%	90%	95%



# REVIEW OF ACTIVITIES IN SELECTED INDUSTRIES

## 1. Air Transportation

Air transportation constitutes a vital economic and social ingredient in Canada's transportation system. With respect to industrial relations and collective bargaining, the operations of commercial air carriers, including national and regional air carriers as well as businesses that provide incidental services such as aircraft refuelling, cleaning and maintenance, fall under the jurisdiction of Part V of the Canada Labour Code.

The air transportation industry and service companies incidental to air transport employ approximately 50 000 workers directly. Of these, 45 000 workers (90 per cent) are employed in air transportation alone. The two national carriers (Air Canada and CP Air) and the five regional carriers (Eastern Provincial Airways, Nordair Limited, Québecair, Pacific Western Airlines, and Wardair Canada Limited) employ 37 000 workers, 74 per cent of total direct employment in the industry. Over the past five years, significant layoffs by some of the major air carriers have been attributed to reduced levels of air traffic associated with the 1981 economic recession and, more recently, to efforts at cost reduction by air carriers, as they position themselves to compete in an environment of deregulated air fare and route structure administration in Canada. The industry's trade unions and air carriers have found themselves in confrontations at the bargaining table over such issues as wage reductions or wage freezes, lower pay scales for newly hired employees, extended weekly or monthly working hours, and job security.

Approximately 32 000 workers in the industry are members of bargaining units and are represented by eleven major unions certified under the Canada Labour Code. These workers are covered by the provisions of eighty collective agreements. Trade unions in the industry in some cases are organized on the basis of an occupational category and represent employees performing the same type of work at a number of airlines. For example, the Canadian Air Line Pilots Association (CALPA) represents pilots and the Canadian Air Line Flight Attendants' Association (CALFAA)

represents cabin crew personnel (flight attendants, pursers, and stewards) for most air carriers. Other trade unions in the industry represent workers in a variety of occupations; for example, the International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM) traditionally represents machinists, aircraft cleaners and a diversity of other occupations that are related directly to the operation of aircraft. The Canadian Air Line Employees' Association (CALEA) and the Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees (BRAC) represent workers whose functions relate mainly to customer services such as ticket reservations.

During the fiscal year, Air Canada was involved in disputes with two unions, the Canadian Air Line Employees' Association (CALEA) and the Canadian Air Line Flight Attendants' Association (CALFAA).

The collective agreement between Air Canada and CALEA, representing 2 300 ticket agents, sales and services employees, expired on September 25, 1984. Union demands for greater job security were strengthened due to the closing of reservation offices in Regina and Saskatoon. In addition, the union sought improvements in wages, severance pay, sick leave and vacation. Not unique in the industry, Air Canada's demands involved a desire to streamline operations by cutting costs and increasing productivity and management flexibility. Despite the efforts of a conciliation officer, the dispute was not resolved and on February 20, 1985, Mr. Jack Chapman of Winnipeg was named to the dispute as conciliation commissioner. With his assistance, negotiations were continuing at fiscal year end.

The collective agreement between Air Canada and CALFAA, representing 3 300 flight attendants, expired August 31, 1984. Eight months of direct negotiations were not successful in resolving the issues. A notice of dispute was filed with the Minister and a conciliation officer was appointed just prior to the end of the fiscal year.

CP Air was involved in three major disputes during fiscal year 1984-1985 with three unions representing four bargaining units. Although each dispute was unique in certain respects, the employer's common objective in each case involved achieving operational flexibility and labour cost reductions through contract concessions. The company concentrated its demands on such items as job jurisdiction, work

rules and the use of part-time employees as likely areas for significant savings.

The three unions involved were CALFAA, representing 1 200 flight attendants, the Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees representing 1 466 sales and service agents, passenger representatives and dispatchers, and the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local Lodge 764 (IAM) representing two bargaining units consisting of 340 accounting and data preparation employees and 1 950 maintenance, printing and commissary employees. In each case, direct negotiations between the parties proved unsuccessful. The unions formed a common front in negotiations and coordinated their activities and bargaining strategies. As of March 31, 1985, all four disputes were at the conciliation officer stage.

The regional air carriers and their unions were also involved in difficult bargaining during the year.

Québecair was involved in concurrent disputes with two locals of the IAM representing 150 flight attendants and 450 maintenance, passenger service and operations personnel. The employer's demands were similar with respect to both groups, including altering sick leave entitlements in order to curb absenteeism, reducing the need for full-time employees through the use of part-time workers, and modification of the calculation of hours worked and on-duty hours. The collective agreements between Québecair and the IAM for both units expired on July 31, 1983. A conciliation officer was appointed to the maintenance dispute February 29, 1984 and to the flight attendants dispute March 27, 1984, but despite his efforts, agreements were not reached. Conciliation Commissioner Jean-Paul Lalancette was named to both disputes on June 22, 1984, but before he had an opportunity to convene meetings, the parties reached a tentative agreement for the maintenance and ground crew unit. The new three year contract will expire on July 31, 1986.

With the assistance of Conciliation Commissioner Lalancette, negotiations resumed between the parties for the flight attendants unit, but by mid-September an impasse had been reached. The recommendations outlined in the report of the conciliation commissioner, released to the parties on September 25, 1984, were accepted in total by the union but rejected by Québecair. The union

commenced strike action on October 3, 1984. At the request of both parties, a mediator was appointed to the dispute on October 17, 1984. With his assistance, the parties reached a tentative settlement, subsequently ratified by the union membership on December 23, 1984. The new agreement will expire July 31, 1986.

Another dispute in the air transportation industry involved Pacific Western Airlines (PWA), and the IAM, Lodges 1500, 1681, and 2223, representing 740 loadmasters, maintenance and overhaul employees and commissary drivers. The collective agreement between the parties expired April 30, 1984. Two conciliation officers were named to the dispute on June 12, 1984. Despite a number of complexities involved in this dispute, the conciliation officers were successful in assisting the parties in reaching a tentative settlement. The new agreement provided for a fifteen month contract expiring July 31, 1985, and included a 3 per cent wage increase over fifteen months.

Nordair Limited was involved in two disputes with the IAM during the review period, one of which was carried over from the previous fiscal year. On June 26, 1982, the clerical unit represented by the IAM had initiated legal strike action following their failure to reach agreement with the employer over the terms of a first collective agreement. Negotiations with the assistance of a mediator appointed by FMCS on November 8, 1982, continued through to the end of 1982. On December 29, 1982, a number of white collar workers who had returned to work filed an application with the CLRB for certification of the Association of Clerical, Office and Technical Employees of Nordair Limited to replace the incumbent union. It was not until January 30, 1985, that all of the hearings were concluded and the CLRB dismissed the application for certification, thereby reconfirming the IAM's status as bargaining agent. A bad faith bargaining charge filed by the IAM against the employer resulted in a CLRB direction to resume negotiations. As of March 31, 1985, the dispute was unresolved.

A second dispute between Nordair Limited and the IAM affected a unit of 550 maintenance, traffic, operations and stores employees, the collective agreement having expired on May 31, 1984. This round of bargaining was initially complicated by the IAM's attempts to link the white collar workers dispute with the ground workers negotiations. With the assistance of a conciliation officer appointed on July 9, 1984, the parties were able to reach a

new three year settlement for the ground workers. The new agreement will expire on May 31, 1987.

A collective agreement between Wardair Canada Limited and the Air Crew Association Canada, representing 170 pilots, expired on June 30, 1984. Following an impasse in direct negotiations, a conciliation officer was named to the dispute on October 17, 1984. Offers and counter-offers were exchanged between the parties through to mid-December. In post-conciliation negotiations, in February 1985, the parties reached a settlement providing for a new agreement expiring December 31, 1986.

## 2. *Broadcasting*

With respect to labour relations, the radio and television broadcasting industry is, in its entirety, governed by Part V of the Canada Labour Code. With the exception of the Canadian Broadcasting Corporation, which employs 9 000 unionized employees, most bargaining units of broadcasting employees are small, represented for the most part on a station by station basis. There are three unions which represent the majority of employees in the industry: the Canadian Union of Public Employees (CUPE), the National Association of Broadcast Employees and Technicians (NABET), and the Communications, Electronic, Electrical, Technical and Salaried Workers of Canada (CWC).

The radio and television broadcasting industry in Canada, which includes cable systems, has 176 certified units, of which 31 are in cable systems and 145 involve radio and/or television broadcasting.

Given the nature of the industry, which is characterized by relatively small potential bargaining units, it is not surprising that a large proportion of radio and television broadcasting employees are not unionized. The largest number of organized radio and television stations is found in Québec. Of the total of 145 certified radio and/or television broadcasting bargaining units, 75 are located in Québec. Eleven of the 31 certified units in the cable systems industry are also located in Québec.

For the fiscal year under review, there were 66 active sets of negotiations nationally. Of these, 47 involved radio and/or television bargaining

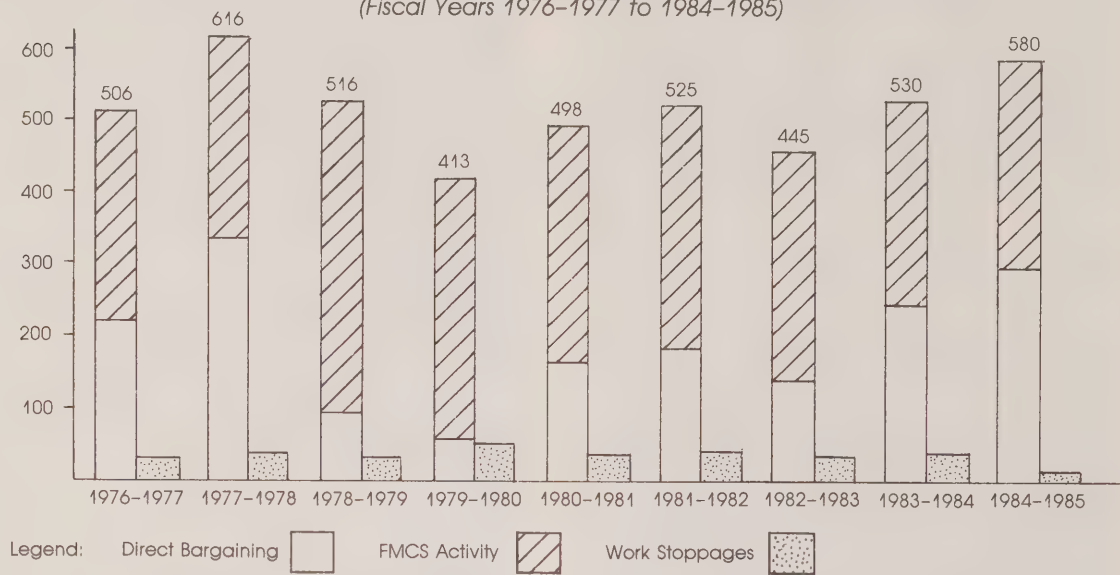
units; the remaining 19 negotiations involved the cable industry.

A particularly longstanding dispute in the broadcasting industry, which began in fiscal year 1981-1982, remained unresolved as of March 31, 1985. The dispute involves negotiations for renewal of the collective agreement between Radio CHNC Ltée, New Carlisle, Québec and the Syndicat des employés de CHNC (CNTU) representing twelve broadcast employees, which expired on December 31, 1981. Despite the efforts of a conciliation officer, an agreement was not reached and the union membership walked out on October 20, 1982. On July 28, 1983, the Minister of Labour granted consent to the union to refer a complaint to the Canada Labour Relations Board alleging that the employer had failed to make every reasonable effort to enter into a collective agreement, as required by Section 148 of the Code. This complaint was subsequently dismissed by the CLRB on January 20, 1984. In April of that year, with the strike continuing, the parties resumed bargaining with the aid of a mediator. The key issue in the dispute centered on the minimum complement of staff required to run the radio station. FMCS assistance was further escalated on November 16, 1984, with the appointment of a new mediator. At year end, his efforts aimed at mediating an end to the dispute were continuing.

With the assistance of a federal mediator, 45 full- and part-time broadcast employees represented by the National Association of Broadcast Employees and Technicians reached a tentative agreement with the Réseau des Appalaches, a radio network comprising six stations throughout the Eastern Townships of Québec. The collective agreement expired on February 28, 1984, and following direct negotiations ending in an impasse between the parties, a conciliation officer was appointed to the dispute on July 10, 1984. His assistance was unsuccessful in resolving the dispute, which centered on the union's demand for greater job security and the employer's demand aimed at eliminating freelance work done by bargaining unit members for other media employers. Legal strike action began on September 25, 1984. Negotiations, which resumed between the parties in early October with the assistance of an FMCS mediator, resulted in the signing of a three year collective agreement thus ending the six week work stoppage. The new agreement will expire on February 28, 1987.



Table 3  
*A Perspective on the Federal Mediation and Conciliation Service Caseload*  
 (Fiscal Years 1976-1977 to 1984-1985)



Note: Direct bargaining together with FMCS activity represents the "FMCS Total Potential Caseload".

### 3. Communications

Telephone systems in Canada range in size from rural co-operatives, serving a few customers, to large private and government owned systems. Regardless of size, their common purpose is to provide service to their users through connection with telecommunications facilities elsewhere in the country, in North America, and overseas.

Telecom Canada provides an all-Canadian network of telecommunications systems stretching more than 7 000 kilometers from coast to coast, operating two microwave systems. Telecom Canada comprises Telesat Canada and the nine largest telephone companies in the country, including Bell Canada, the country's largest telecommunications company, and the British Columbia Telephone Company (B.C. Tel), both of which fall under the jurisdiction of the Canada Labour Code for the purposes of collective bargaining.

Regulatory control over Bell Canada and B.C. Tel is exercised by the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission (CRTC). Recent regulatory decisions have introduced direct market competition into some previously regulated areas and the strictures placed upon these companies by the economic environment dictate changed working conditions in some cases, increased workloads and responsibilities in others, and a requirement for a smaller total workforce. These economic imperatives have made and will continue to make collective bargaining in the industry a difficult task.

The collective agreement between B.C. Tel and the Telecommunications Workers Union (TWU), representing more than 11 000 employees, expired December 31, 1984. A conciliation officer was named to the dispute on December 28, 1984, but despite his efforts the parties were unable to reach a settlement. The most contentious issue was related to job jurisdiction, with the union seeking inclusion in the collective agreement of all job functions currently being performed by bargaining unit members and a description of all equipment and tools used to perform these functions. Management was adamant that the job descriptions would not be included as part of the collective agreement, nor result in work being performed exclusively by bargaining unit

members. Other outstanding issues were the TWU's demand for a mechanism to be incorporated into the collective agreement for the resolution of disputes over pay levels for job responsibilities that changed during the life of the collective agreement, and B.C. Tel's demands to cut relocation costs by restructuring board and lodging expenses and by amending allowable transfer expenses.

Mr. Donald Munroe, the past Chairman of the British Columbia Labour Relations Board, was named to the dispute as conciliation commissioner on March 4, 1985, and as of fiscal year end negotiations between the parties were continuing with his assistance.

Another important participant in the communications industry is CNCP Telecommunications, providing service to customers from Nova Scotia to British Columbia and, through service agreements with connecting carriers, to customers in Newfoundland, the Yukon and the Northwest Territories. In this role, CNCP comes within the legislative authority of the Canada Labour Code with respect to labour relations.

Two unions are certified at CNCP, the Canadian Association of Communications and Allied Workers (CACAW) representing 2 200 technical and clerical workers; and the Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees (BRAC) representing 300 maintenance and construction workers.

A dispute involving CNCP Telecommunications and CACAW occurred in this fiscal year. The agreement, which expired December 31, 1983, was the first agreement between the company and CACAW. A conciliation officer was appointed to the dispute on February 24, 1984, and although his efforts led to a tentative resolution of many issues pending overall contract resolution, a number of key issues remained unsettled. Primary among them was a proposal from the employer granting a wage increase to the technical employees but no increase to the non-technical employees. The union was adamant on an across-the-board wage increase. The parties acquired a legal right to strike/lockout on April 27, 1984, and the union received a mandate from its members to strike. Post-conciliation negotiations resulted in a new offer by the company, but the national union executive rejected a proposal to submit the new offer to its members and called a two day work stoppage for July 16 and 17. Picket lines were

respected by eight railway unions at Kamloops and Port Mann, B.C. The union subsequently presented the revised company offer to its members for a vote and, following its rejection, the union commenced strike action at noon on August 28. Simultaneously, the employer imposed a lockout of the technical employees in Montréal because of damage done to equipment during the earlier two day work stoppage.

The ensuing five week strike effectively halted domestic telegram service in Canada. On September 28, 1984, a federal mediator was appointed to assist the parties in negotiations. His efforts were successful in assisting the parties to reach an agreement, and the employees began returning to work on October 15, 1984. The new agreement will expire December 31, 1985.

## 4. Crown Corporations

There are seventy-three Crown corporations in Canada and over 200 other enterprises in which the Canadian government has whole or partial interest. The Crown corporations serve a number of purposes. Those which most often come to mind are the ones providing goods or services directly to the public on a commercial or quasi-commercial basis, for example, Air Canada and the CBC. Some, like the Economic Council of Canada, provide expert and objective advice to the public and to government; others, like the Atomic Energy Control Board and the Unemployment Insurance Commission, perform regulatory functions.

The Public Sector Compensation Restraint Act, the legal basis for the federal government's 6/5 Restraint Program which extended the life of existing collective agreements for up to two years, applied to employees in Crown corporations and their subsidiaries as well as to the public service.

Labour relations jurisdiction applicable to Crown corporations is complex in view of the fact that some Crown corporations are governed by Part V of the Canada Labour Code, while others are under the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Act (PSSRA).

The complexity of labour relations jurisdiction is evidenced by the example of Canada Post Corporation. When the post office was a govern-

ment department, bargaining was conducted and agreements concluded according to the provisions of the Public Service Staff Relations Act. When the post office became a Crown corporation in October 1981, collective bargaining became subject to the broader scope provided under the Canada Labour Code, Part V, and the parties were able to negotiate on a range of issues not previously included in their collective agreements.

Canada Post was involved in three key bargaining disputes during the 1984-1985 fiscal year. Although the three unions involved conducted separate negotiations, the progress of the bargaining in each dispute was closely related to events taking place with the others.

The first significant dispute involved Canada Post and the Letter Carriers' Union of Canada (LCUC) representing 21 000 letter carriers. Following four months of direct negotiations, the parties jointly requested the assistance of Mr. W.P. Kelly, then Senior Assistant Deputy Minister of Labour, two days prior to the expiry of their collective agreement on September 30, 1984. Mr. Kelly conducted an intensive mediation session which resulted in the signing of a new fifteen month contract, expiring December 31, 1985. The settlement, which set the scene for the other on-going negotiations in the corporation and the public service, included a 2.9 per cent pay increase, job security guarantees and improved benefits.

The collective agreement between Canada Post and the Canadian Union of Postal Workers (CUPW) covering approximately 24 000 mail handlers and postal clerks, also expired on September 30, 1984. The efforts of a conciliation officer were unsuccessful in resolving the dispute and on October 19, 1984, Mr. Stanley Hartt of Montréal was appointed as conciliation commissioner. While meetings under his auspices, which lasted until early March 1985, did not result in a settlement, an agreement was reached by the parties in the two days following the release of the conciliation commissioner's report on March 7, 1985. The new two year agreement, expiring September 30, 1986, incorporated all of the recommendations outlined in the commissioner's report plus an improvement on the key issue of job security.

In the third set of major negotiations affecting the corporation in fiscal year 1984-1985, the collective



agreements between Canada Post and the Public Service Alliance of Canada (PSAC), representing some 1 650 employees in four bargaining units, expired between November 4, 1984 and January 4, 1985. The four units affected were the general service employees and supervisors and the general labour and trades employees and supervisors. Among the key issues in dispute were wage inequities within the general labour and trades group, which the corporation acknowledged must be addressed. Although bargaining started well in advance of the contract expiry date, progress in these negotiations was slow as the corporation concentrated its efforts on the larger LCUC and CUPW units. Despite the efforts of a conciliation officer, the parties did not reach agreement, and on January 24, 1985, Mr. Victor Scott was appointed to the dispute as conciliation commissioner. Despite numerous meetings between the parties in February and March, the dispute was still pending as of March 31, 1985.

Another Crown corporation involved in a labour dispute during this reporting period was Atomic Energy of Canada Limited (AECL). A collective agreement between AECL and the Society of Professional Engineers and Associates (SPEA) representing 570 engineers, scientists, librarians and public relations personnel expired on December 31, 1984. Negotiations between the parties were hampered by the fact that Atomic Energy of Canada Limited planned to terminate a large group of employees because of a decrease in volume of work. The plan became fact on February 18, 1985, when AECL announced that 540 employees, including approximately 140 members of SPEA's bargaining unit, would be laid off. Despite the efforts of a conciliation officer, certain key issues remained unresolved and on March 15, 1985, the union commenced legal strike action. Negotiations had resumed during the latter days of March, but at fiscal year end the dispute remained unresolved.

## 5. Grain Handling

Canada is one of the largest grain producing countries in the world, ranking sixth in wheat production and fifth in coarse grain production. Canada's eminence in world grain production and trade is attributable to its significant role in the export market for wheat, accounting for approxi-

mately 22 per cent of world trade, second only to the United States. Total exports of Canadian grain for the crop year ending July 31, 1984, amounted to 31.6 million tonnes, and established a new export record for the fifth consecutive year.

A majority of the collective bargaining in the grain handling industry is conducted under the provisions of Part V of the Canada Labour Code, although certain grain processing functions, such as inspection, weighing and sampling, are done by workers employed directly by the federal government, who bargain under the provisions of the Public Service Staff Relations Act.

Export grain flows directly to world markets through terminal elevators on the west coast at the Port of Vancouver and the newly constructed facilities at Prince Rupert, as well as through the Port of Churchill, Manitoba. At Thunder Bay, Ontario, 8 per cent of export grain flows directly to world markets by way of ocean going vessels. The balance is transported by fresh water ships to transfer elevators on the St. Lawrence Seaway and the Atlantic coast.

In western Canada, grain elevator facilities in Vancouver are operated by the B.C. Terminal Elevator Operators Association, an association of six grain elevator companies. Members of the association employ 800 grain handlers represented by the Grain Workers Union, Local 333. The newly opened terminal grain elevator at Prince Rupert, B.C. with computerized, high throughput facilities, is operated by Prince Rupert Grain Ltd., a consortium of six grain handling companies which also bargains with the Grain Workers Union, Local 333.

The terminal elevators at Thunder Bay are operated by six grain elevator companies which form the Lakehead Terminal Elevators' Association and employ 1 500 grain handlers represented by the Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees (BRAC), Lodge 650. Grain elevator facilities at the Port of Churchill are operated by Ports Canada, which is party to a collective agreement with the Public Service Alliance of Canada (PSAC).

At ports along the St. Lawrence Seaway and on the Atlantic coast, grain elevator workers are represented by a number of trade unions which include the Confederation of National Trade

Unions (CNTU), the International Longshoremen's Association and the PSAC. Employers at these transfer ports include the Montréal Port Corporation, Sorel Elevators Ltd., Bunge of Canada Ltd., Silos Port-Cartier and the Halifax Port Corporation.

Collective agreements also apply to elevator managers and assistants, represented by the Grain Services Union (GSU), who operate the inland country elevators owned by Manitoba Pool Elevators and the Saskatchewan Wheat Pool.

Labour relations in the grain handling industry this fiscal year were influenced by several external factors. The precarious nature of the industry was exemplified by declining grain prices on the world market, resulting in gluts on the Canadian market and the lay off of workers on the west coast. This climate gave little encouragement to the progress of labour negotiations.

A collective agreement between Manitoba Pool Elevators and the Grain Services Union representing 360 country elevator managers and assistants expired July 31, 1983. Direct bargaining between the parties ended in an impasse and a conciliation officer was named to the dispute on June 7, 1984. With her assistance, the parties reached a tentative settlement which was ratified by the union membership. The new agreement will expire January 31, 1986.

On the west coast, the Grain Workers Union, Local 333 (GWU) was involved in two disputes in the past year. The collective agreement between the GWU and the B.C. Terminal Elevator Operators' Association expired on December 31, 1983. Despite the efforts of a conciliation officer, the parties were unable to reach a settlement, and Mr. Vince Ready of Vancouver was named to the dispute as conciliation commissioner on July 3, 1984. In addition to the issues of duration and wages, the parties were deadlocked over demands by the employer for increased operating efficiencies in terms of hiring, hours of work and the use of temporary employees.

In the meantime, negotiations were also in progress between the GWU and Prince Rupert Grain Ltd. The situation in Prince Rupert was complicated by the introduction of technological improvements in grain handling. In response to a study done by the Canadian Wheat Board in the mid-1970s which predicted that Canada's grain

producing capabilities would fall short of meeting world demand in the 1980s, a new grain elevator, known colloquially as PRG II, was constructed to replace the existing grain elevator (PRG I). The "state of the art" elevator, which is highly automated, has an annual throughput capacity of 3.5 million tonnes and requires only sixty to seventy employees working three shifts, compared to PRG I's annual throughput capacity of 1.2 million tonnes requiring approximately 100 employees. Unfortunately, the predicted export increase did not materialize, and it was determined that PRG II would meet demand by commencing operations with one shift requiring only twenty-six employees. In response to an application filed by the Grain Workers Union in August 1984, on December 3, 1984, the CLRB decided that the opening of the new terminal constituted a technological change, and that the union was entitled to represent employees at both PRG I and PRG II. Direct negotiations between the union and Prince Rupert Grain Ltd. continued through to mid-January 1985, but the parties reached an impasse and filed a notice of dispute with FMCS.

In view of the fact that this dispute was closely related to the previously mentioned dispute involving the Grain Workers Union and the British Columbia Terminal Elevator Operators' Association, the conciliation commissioner seized with the latter dispute was named to the dispute involving Prince Rupert Grain Ltd. in February 1985. At fiscal year end, negotiations for both disputes were on-going with the assistance of the conciliation commissioner.

Another dispute in the industry occurred in Québec, and involved Sorel Elevators Ltd., and the Syndicat national des employés des élévateurs à grain de Sorel, representing approximately thirty-two grain handlers.

The collective agreement between the parties expired on December 31, 1983 and a conciliation officer was named to the dispute at the end of February 1984 following an impasse in direct negotiations. The parties were not successful in reaching a settlement with the aid of the conciliation officer and, subsequent to the decision to "no-action" the dispute, the union commenced legal strike action on August 29, 1984. When post-conciliation negotiations failed, a mediator was appointed on October 15, 1984. Mediation sessions continued through to January 7, 1985, at which time a tentative settlement was



reached. Although the terms of the agreement were ratified by the union membership, the parties became deadlocked on a back-to-work protocol, effectively prolonging the work stoppage. The conflict revolved around a union demand that the employer rehire five employees who had been fired during the strike. In view of the fact that these employees were facing criminal charges for activities which had occurred during the strike, the employer's position was that the matter should be dealt with through the grievance/arbitration provisions specified in the new collective agreement.

On March 7, 1985, ministerial consent was granted to each party to make a complaint to the CLRB alleging that the other had committed bargaining-related unfair labour practices. The CLRB conducted hearings into these allegations during the latter days of March, but at fiscal year end the dispute remained pending.

## 6. Longshoring

Companies engaged in providing longshoring services in Canada are, to a large extent, organized into employer associations for collective bargaining purposes. In eastern Canada, the major employer of longshoring personnel is the Maritime Employers Association (MEA), which includes owners and/or operators and/or agents of deep-sea vessels, independent stevedoring contractors carrying on the business of loading and discharging ships, container terminal operators whose principal business is the operation of container terminals, and association members — individuals, corporations and partnerships employing labour and not qualifying under the first three classifications.

On the west coast, the British Columbia Maritime Employers Association (BCMEA) is composed of shipowners, coastwise operators, stevedoring companies, general wharf operators, bulk terminal operators and other associated operators in the maritime industry. While both the MEA and BCMEA are involved in areas such as legislative lobbying and international trade, their main focus is on collective bargaining.

Collective bargaining in the longshoring industry is, for the most part, conducted between these

employer associations and two major longshore unions. The main representative trade union in the longshoring industry in eastern Canada is the International Longshoremen's Association, an international union with headquarters in New York. The union and the Maritime Employers Association have a total of nineteen collective agreements covering 2 669 longshoremen in the various St. Lawrence River and Maritime ports.

On the west coast, the British Columbia Maritime Employers Association bargains with the International Longshoremen's and Warehousemen's Union (ILWU) representing 2 332 regular union members and 2 057 casual workers in nine B.C. ports. Although the ILWU is an international union with headquarters in San Francisco, all ILWU activities in Canada are coordinated by the ILWU-Canadian Area, formed in 1958 to serve as the central policy formulation, negotiation and liaison body for all of the Canadian locals of the ILWU.

In 1984-1985, the BCMEA and the ILWU were involved in a collective bargaining dispute carried over from the previous fiscal year. The existing collective agreement, scheduled to expire December 31, 1984, provided for a wage re-opener effective January 1, 1984. The employer position of a "zero" monetary increase in response to the national climate of economic restraint was met with firm opposition by the union negotiators who sought an increase of \$1.10 per hour for their members. Despite the efforts of a conciliation officer appointed in January 1984, the parties failed to reach a settlement at the bargaining table. The parties continued to meet directly in post-conciliation negotiations in March and April but progress was delayed by the ILWU-Canadian area leadership convention which took place in April. Following the election of a new Canadian-Area president, talks resumed between the parties and a settlement was reached and ratified by the union membership. Despite the fact that the original negotiations had centred around the wage re-opener for 1984, the parties agreed to a two year settlement which extended the collective agreement through to December 31, 1985. In addition to new provisions for pension and welfare contributions, the new agreement provided for a total wage increase of \$1.45 per hour for all shifts.

On August 6, 1984, the International Longshoremen's Association, Local 375, representing 1 000 workers in the Port of Montréal, ratified a new three year collective agreement with the Maritime

Employers Association (MEA) following extensive conciliation and mediation assistance provided by FMCS. The parties were seeking a full-scale revision of their collective agreement, which had expired December 31, 1983. Despite the assistance of two conciliation officers from the Montréal office the parties were unable to resolve the dispute, which involved issues of union jurisdiction, dispatch, manning and job security, and the employer's desire to have increased flexibility in the utilization and deployment of its workforce. Conciliation Commissioner Claude-H. Foisy was appointed to the dispute in May 1984, and although the recommendations outlined in the commissioner's final report resulted in a tentative settlement between the parties, this settlement was subsequently rejected by the union membership. Both parties appealed to FMCS for mediation assistance and two mediators appointed at the end of July 1984 were successful in assisting the parties to arrive at a mutually satisfactory settlement in early August. The new three year settlement provided for, among other things, a 22.5 per cent increase in wages and benefits over the three years, but no change in the existing job security plan format.

## 7. Mining

Canada is the third ranking producer of minerals in the world. The mining industry thus has a significant influence on the livelihood of the nation, as well as being the principal industry in 175 communities and employing 6 per cent of the national labour force.

The mining industry in Canada consists of 282 operating mines, 234 mills, 15 smelters and 20 refineries which produce 22 metals and 25 non-metallic industrial minerals. Although regulation of labour relations for the majority of the mining industry comes under provincial jurisdiction, coal mining in Cape Breton, uranium mining, and all operations located in the Yukon and Northwest Territories come under federal jurisdiction.

Total union membership in the industry exceeds 64 000. In federal jurisdiction there are approximately thirty bargaining units, with the United Steelworkers of America representing the largest number of mining industry employees and the United Mine Workers of America ranking second.

Mining communities in the north are essentially one-industry towns, isolated geographically from the mainstream of Canadian society. The closure of a mine will inevitably uproot an entire community, as was exemplified by the lengthy dispute involving the Cyprus Anvil Mining Corporation and two locals of the United Steelworkers of America.

In June 1982, owing to poor market conditions, the Cyprus Anvil Mine in Faro, Yukon Territory was shut down by Dome Petroleum, the parent company. Until the mine closed, its operations employed approximately 700 employees and represented 40 per cent of the Yukon economy. An agreement between the federal government, Cyprus Anvil, and Dome Petroleum in April 1983 provided financial support for a waste-rock stripping program employing 210 workers. Negotiations for renewal of the collective agreement, which was to expire September 30, 1984, began in July 1984 in a climate of uncertainty. In addition to the labour costs associated with the collective agreement, the company was faced with major concerns in such areas as power costs, water permits, transportation problems, financial backing and declining markets and prices. Demands for substantial concessions were tabled by management and rejected by the union. Conciliation officer assistance provided by FMCS was unsuccessful, and the employer initiated a lockout on October 28, 1984.

In November 1984 the Minister of Indian and Northern Affairs appointed a special advisor to conduct a study on the future of Cyprus Anvil and the community of Faro. In brief, the advisor's recommendation required a \$25 million a year decrease in operating costs, including approximately \$6.25 million to be assumed by the union in the form of wage cuts. A union delegation travelled to Ottawa in February 1985 and sought the assistance of the government in resolving the situation. However, as of March 31, 1985, the dispute and the fate of the community remained unresolved.

Canadian uranium mining is centred in Ontario and Saskatchewan. According to the mining industry, the production of uranium in Canada is experiencing a definite upswing, although it is still plagued by fluctuating spot prices because of excess world inventory and production. In 1984, total production surpassed eleven million tons, exceeding that of the United States for the first time since the 1950s and making Canada the leading

uranium producer in the western world. The increase in Canadian productivity is attributed to the record output from huge uranium deposits located in northern Saskatchewan. Rio Algom Mines Limited lost its position as the largest uranium producer in Canada when Key Lake Mining Corporation started production in Saskatchewan in late 1983. Key Lake is currently the largest output open-pit uranium mine in the world. Other major producers of uranium are Denison Mines Limited and Eldorado Nuclear Limited.

Approximately 9 000 workers in the industry in Ontario and Saskatchewan are members of bargaining units represented by seven unions certified under the Canada Labour Code. By far the largest is the United Steelworkers of America, which represents more than 90 per cent of all employees in the industry.

Collective agreements between Rio Algom Limited and Denison Mines Limited, Elliot Lake, Ontario, and locals of the United Steelworkers of America, were settled and ratified by the union membership during this fiscal year. Following sessions conducted with the assistance of two conciliation officers, the parties reached agreement in post-conciliation negotiations, averting a work stoppage. The new agreements will expire September 1, 1987, and apply to 2 000 production and maintenance employees and 350 office and technical employees at Rio Algom Limited, and to 1 750 production and maintenance employees and 125 office and technical employees at Denison Mines Limited.

## 8. Railways

Equally critical to a healthy national economy is the efficient transportation of goods and materials by rail.

Railways that have been declared to the general advantage of Canada, and those connecting a province with any other or extending beyond the limits of a single province fall under federal jurisdiction for the purposes of labour relations.

Some 92 000 persons are employed by the thirty-two companies which provide rail transport in Canada. Canadian National Rail (CN) and

Canadian Pacific Rail (CP), are the two main rail systems engaged in country-wide transportation services and comprise about 90 per cent of employment and track operations, accounting for approximately 80 per cent of national railway operating revenues and expenses.

Eighty per cent of railway workers employed by the major railway companies are unionized. They are represented by twenty unions organized into eighty-five bargaining units. The railway bargaining structure in recent years has included both association bargaining involving multi-union, multi-company negotiations, and individual union, individual company negotiations.

The Québec North Shore and Labrador Railway, a wholly owned subsidiary of the Iron Ore Company of Canada, was constructed for the purpose of transporting iron ore from the mines in northern Québec and Labrador to the port of Sept-Îles. While labour relations at the mining operations fall within the provincial jurisdictions of Québec and Newfoundland, the railway component falls under federal jurisdiction.

During the year under review, the Québec North Shore and Labrador Railway, (QNS & L) and its unions negotiated the renewal of various agreements related to railway operations. The United Steelworkers of America (USWA), Locals 8398, 8399 and 8400, represents 275 maintenance-of-way and shopcraft workers; the Canadian Signal and Communications Union represents 40 communication and signal employees; and the United Transportation Union, Local 1843, represents 175 locomotive engineers and trainmen and five crew clerks. In addition, this bargaining round included Crawley and McCracken Company Limited and the United Steelworkers of America representing 100 food service and clerical employees.

Traditionally, QNS & L negotiations are directly related to the contract negotiations at the mining operations owned by the Iron Ore Company of Canada and other employers such as Wabush Mines, Québec Cartier Mines and Sibec Normine who negotiate under the provisions of the provincial labour acts. Approximately 2 800 Québec-based mining employees and 1 685 Labrador-based mining employees are represented by the USWA and were covered by nine separate collective agreements which had expired on February 24, 1984. Both the Iron Ore Company of Canada and Wabush Mines operate



Table 4  
*Person Days Lost Due to Strikes/Lockouts in Federal Jurisdiction*  
*(Fiscal Year 1984-1985)*

	Number of Disputes*	Number of Work Stoppages*	Person Days Lost
Air Transportation	43	3	14 858
Atomic Energy	5	1	9 120
Broadcasting	27	2	6 030
Communications	7	1	112 000
Grain Handling	12	2	7 780
Longshoring	18	-	-
Marine Transportation	42	-	-
Mining	10	2	41 075
Railways	5	-	-
Road Transportation	63	1	2 640
Miscellaneous	11	1	12 730

\*Includes disputes/work stoppages carried over from fiscal year 1983-1984.

in both provinces and the USWA had identified its negotiations with Wabush Mines as the key set of negotiations to set the "pattern" for the 1984 bargaining.

Faced with a surplus production of iron-ore pellets, the iron ore companies in the region indicated that they were required to reduce prices in order to be competitive. The employers therefore proposed that the union make a number of concessions, including a three year wage freeze. The permanent shutdown of operations in Shefferville, Québec, an indefinite shutdown of a pellet plant in Sept-Îles and a production reduction in Labrador City leading to the lay-off of over 2 500 employees, had made the working population of the North Shore and Labrador region acutely aware of its vulnerability. This environment translated into union demands for greater job security and employment protection provisions.

In the federal jurisdiction railway disputes, a conciliation officer had been appointed on February 24, 1984, but despite his efforts the parties were unable to achieve a settlement. While many issues had been resolved, the key monetary issues remained outstanding. Conciliation was terminated while the parties awaited the outcome of negotiations on monetary issues at Wabush Mines.

Early in May 1984, "common-table" negotiations affecting the Iron Ore Company of Canada, the QNS & L Railway, Crawley and McCracken Company Limited, and the USWA were instituted in the presence of provincially and federally appointed mediators. A tentative settlement was reached in mediation sessions, and subsequently ratified by the members of the various bargaining units with the exception of 1 200 miners located in Labrador City whose negotiations were under provincial jurisdiction. The new three year contract expires February 28, 1987.

The United Transportation Union, Local 1843, did not participate in the common table negotiations, and in early May 1984 the union and the QNS & L began bargaining with the assistance of two federal mediators. During mediation sessions, a tentative settlement was reached between the parties. A three year agreement expiring February 28, 1987, was later ratified by the union membership.

On December 31, 1984, a number of agreements affecting the major railway companies expired. Four unions bargaining for the non-operating employees and nine unions representing shopcraft employees united in a common front to form a voluntary organization known as the Associated Railway Unions (ARU). These unions, accounting for 50 000 employees such as track workers, signallers, freight handlers, maintenance workers, clerical staff and railway tradespersons, initiated bargaining with Canadian National Railways, Canadian Pacific Ltd., the Ontario Northland Railway, and other shortline railway companies.

Layoffs in the railway industry during the recession combined with steady job losses due to technological change prompted the ARU unions to seek additional job security guarantees. Direct negotiations between the parties broke down in February 1985 when the ARU rejected the employers' proposal, alleging that it did not adequately address the key union demand of job security.

A conciliation officer was named to the dispute on February 18, 1985, and met with the parties on numerous occasions through to the end of March, 1985. At fiscal year end, the dispute remained unresolved and was further complicated by an announcement by CN Rail of its intention to lay off 474 workers, including over 330 shopcraft employees.

## 9. Shipping

The movement of goods by water is crucial to Canadian trade and commerce. From the earliest days, much of the nation's economic strength and prosperity has derived from the agriculture, forestry and mining sectors, and the movement of the vast amounts of bulk commodities involved relies heavily on efficient and effective marine transport.

In excess of 10 000 seafarers are employed in the Canadian shipping industry and are covered by some 100 collective agreements under the jurisdiction of Part V of the Canada Labour Code.

Within Canadian waters, the industry is composed of three distinct sectors, namely, west coast towboat operations, Great Lakes inland waters



trade, and ferry operations. For twenty years, labour-management relations in the industry have been marked by few work stoppages. In many of the negotiating sessions over this period, settlements were achieved through judicious application of mediation and conciliation assistance.

In the year under review, six collective agreements expired, involving several major employers. West coast negotiations featured the Council of Marine Carriers and three maritime unions; and on the Great Lakes, the Canadian Lake Carriers Association renewed its agreements with the three unions representing shipboard personnel.

The Council of Marine Carriers was formed in 1975 to take the place of the Towboat Industrial Relations Association (TIRA). Like its forerunner, the council assumed responsibility for collective bargaining on behalf of member companies and also acted as a coordinating body in the interface with various governmental agencies. On March 14, 1978, the Council of Marine Carriers was designated as an employer organization by the Canada Labour Relations Board.

During the 1984–1985 fiscal year, the council, on behalf of its twenty member companies, negotiated jointly with the two unions representing unlicensed personnel: the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers (CBRT &GW), representing 550 employees, and the Seafarers' International Union of Canada (SIU),

representing 150 employees. The new three year agreements, in effect from October 1, 1983 to September 30, 1986, were concluded without work stoppage with conciliation assistance provided by FMCS. In August 1984, a third collective agreement involving the council was signed with the Canadian Merchant Service Guild (CMSG), representing approximately 900 masters, mates and engineers. This settlement, providing for a three year agreement retroactive to October 1, 1983, was also reached with the assistance of a conciliation officer.

The Canadian Lake Carriers Association was formed in 1966, when a majority of Great Lakes shipowners banded together to deal with certain labour and industrial relations matters, particularly collective bargaining. During the 1984–1985 fiscal year, joint bargaining involving the three unions representing the employees of the association's thirteen member companies resulted in a three year agreement effective June 1, 1984. The unions involved were the Canadian Merchant Service Guild, representing, 427 deck officers; the Canadian Marine Officers' Union (CMOU), representing 750 marine engineers; and the Seafarers' International Union of Canada, representing 2 110 unlicensed personnel. Although the parties had acquired the legal right to strike or lockout on August 10, 1984, a work stoppage was averted when the memberships of all three unions voted overwhelmingly to accept the terms of settlement recommended by Conciliation Commissioner Stanley Hartt on August 2, 1984.

## C. ARBITRATION SERVICES

Collective agreements governed by the Canada Labour Code, Part V (Industrial Relations) are required, pursuant to Section 155, to contain a provision for the final settlement without work stoppage, by arbitration or otherwise, of all differences concerning their interpretation, application, administration, or alleged violation.

One of the major responsibilities of the Arbitration Services branch is to investigate requests received from parties coming within the application of the Canada Labour Code for the appointment of arbitrators and arbitration board chairpersons in grievance disputes where they have been unable to agree on a selection. The branch investigates these requests to ensure compliance with all the legislative and regulatory requirements and recommends appropriate action to the Minister. Arbitration Services has the responsibility of establishing the procedural framework for ministerial appointments and administering the grievance arbitration provisions of the Code.

The most important of these provisions are as follows:

1. The Minister of Labour has the statutory authority to appoint arbitrators and arbitration board chairpersons in specified situations where the parties cannot reach agreement on their own.
2. Where collective agreements contain no provisions for the final settlement of grievances by arbitration or otherwise, any unresolved grievance is required to be referred to a sole arbitrator selected jointly

by the parties or, failing agreement, appointed by the Minister at the request of either of them. Before enactment of this amendment in 1978, the Canada Labour Relations Board could, on request, furnish an arbitration clause if a collective agreement contained no such clause or if the clause contained in the agreement was inadequate.

3. Arbitral awards must be rendered within sixty days of the appointment of the arbitrator or the establishment of the arbitration board, as the case may be.
4. All arbitral awards rendered pursuant to the Canada Labour Code are required to be filed with the Minister.
5. A decision of the majority of members of an arbitration board constitutes the decision of the board. Where an arbitration board is deadlocked, the chairperson's decision is deemed to be the board's decision.
6. Grievance arbitration fees, expenses and costs are required to be shared equally by the parties unless they have made other arrangements.

During the year, the Minister received eighty-five requests that he appoint arbitrators and arbitration board chairpersons. Appointments were made in fifty-five cases. The remainder were either withdrawn or settled with the assistance of Arbitration Services. Table 5 represents the increase in the branch's caseload since 1978-1979.

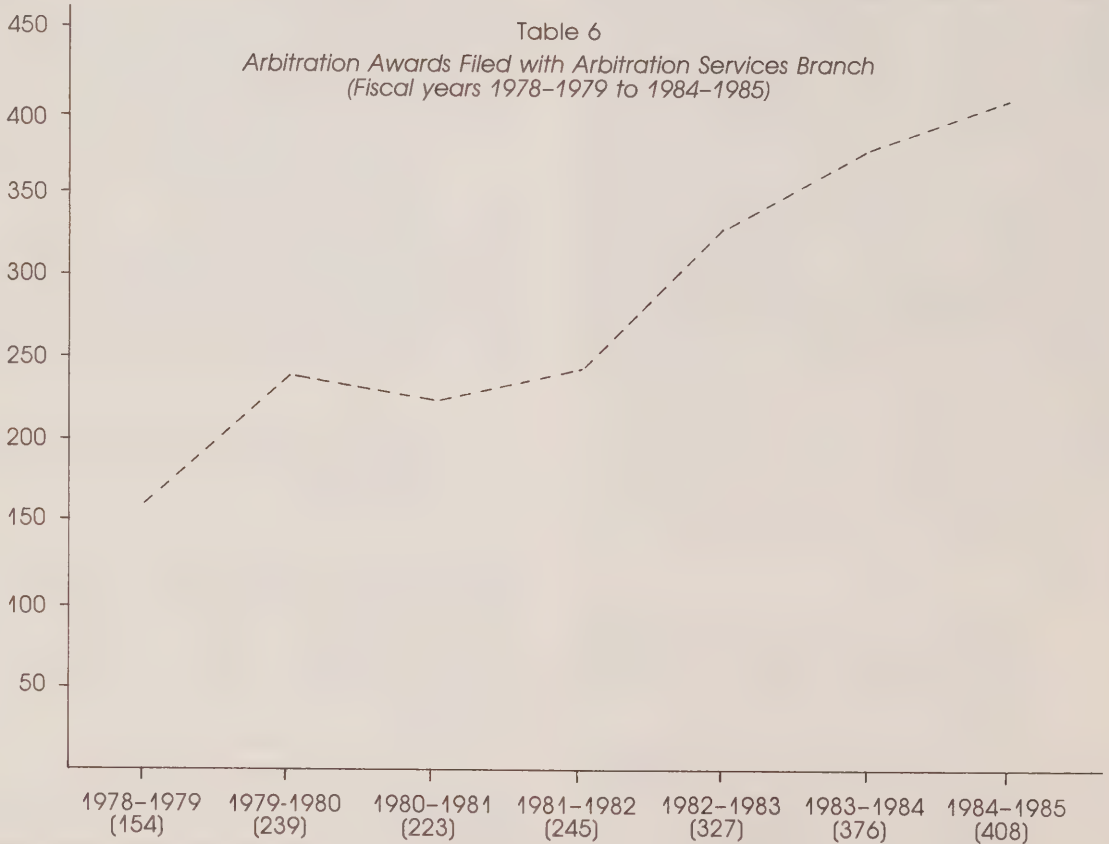
In fiscal year 1984-1985, 408 awards were filed with the branch, an increase of 8.5 per cent over the previous year. Table 6 shows the number of awards filed with the branch each year since

Table 5  
*Applications for and Appointments of Arbitrators and Arbitration Board Chairpersons\**  
(Fiscal Years 1978-1979 to 1984-1985)

	1978- 1979	1979- 1980	1980- 1981	1981- 1982	1982- 1983	1983- 1984	1984- 1985
Applications	62	61	68	89	114	115	85
Appointments	46	37	40	43	70	78	55

\*The difference between the number of applications and the number of appointments represents either withdrawn applications or cases settled with the assistance of Arbitration Services.

Table 6  
*Arbitration Awards Filed with Arbitration Services Branch*  
(Fiscal years 1978-1979 to 1984-1985)



1978-1979. The sharp increase between 1978-1979 and 1979-1980 was due to the filing of some fifty awards all related to four Québec radio stations. The significant and steady increase in the number of awards filed since 1981 is largely a result of Canada Post becoming a Crown corporation and coming under the provisions of the Canada Labour Code.

The branch also has the responsibility of processing requests for ministerial appointments of adjudicators in complaints of alleged unjust dismissal lodged under Division V.7, Part III of the Canada Labour Code. With certain exceptions, recourse to these provisions is available to all employees within the legislative authority of the Parliament of Canada who are not members of a group of employees subject to a collective agreement, namely, the unorganized sector. Eligible employees are extended the right to submit a complaint alleging that their dismissal was unjust and, ultimately, to avail themselves of third-party adjudication.

From April 1, 1984 to March 31, 1985, the Minister effected the appointment of adjudicators in 143 cases. Tables 7, 8 and 9 contain statistics related to unjust dismissal complaints and decisions.

On October 1, 1982, the group termination of employment provisions of Division V.2, Part III of the Canada Labour Code came into force. With certain exceptions, an employer who terminates the employment of a group of fifty or more employees is required to establish a joint planning committee composed of employer and employee representatives. The purpose of the joint planning committee is to establish an adjustment program to eliminate the need for the terminations or lessen their impact on the redundant employees. The Minister may be requested to appoint an arbitrator

if an adjustment program has not been completed or if the employee representatives are not satisfied with the program proposed. An arbitrator may be appointed to assist the joint planning committee in establishing an adjustment program and resolving matters in dispute referred to him by the Minister. The branch did not receive any requests for arbitration assistance under the group termination of employment provisions of the Code in 1984-1985.

The branch maintains and systematically indexes all awards rendered pursuant to the Canada Labour Code and filed with the department. In addition, separate indexes to awards rendered under both Part III and Part V of the Code are published annually and are provided upon request to a wide range of persons in the industrial relations community. The text of specific awards is also available from Arbitration Services. These services are tailored to the needs of industrial relations practitioners for diversified information on particular issues, precedents and statistics.

Arbitration Services publishes a monthly circular entitled the *Arbitration Services Reporter*, containing a list of all federal awards filed with the branch each month, as well as a subject index to these awards. The *Arbitration Services Reporter* is distributed to arbitrators and all unions and employers coming within the application of the Canada Labour Code, as well as to a number of government agencies across Canada.

Finally, Arbitration Services conducts research into labour legislation, cases and policies, including the evaluation of studies conducted by other agencies and associations, both private and governmental, relating to the grievance arbitration process in Canada, with emphasis on the private sector.

Table 7  
*Number of Unjust Dismissal Complaints and Decisions*  
*(Fiscal Years 1978\*-1979 to 1984-1985)*

	1978- 1979	1979- 1980	1980- 1981	1981- 1982	1982- 1983	1983- 1984	1984- 1985
Number of complaints referred to adjudication	6	38	51	62	78	140	143
Number of decisions filed	5	26	20	39	40	63	31
Number of complaints settled before hearing	1	9	10	24	25	54	46

\*Commencing September 1, 1978, the effective date of unjust dismissal provisions of Division V.7, Section 61.5, Part III of the Canada Labour Code.

NOTE: Columns may not total due to cases pending.

Table 8  
*Unjust Dismissal Adjudication Decisions —*  
*Breakdown by Types of Decision Filed*  
*(Fiscal Years 1978\*-1979 to 1984-1985)*

	1978- 1979	1979- 1980	1980- 1981	1981- 1982	1982- 1983	1983- 1984	1984- 1985
Dismissal Upheld	1	8	—	10	12	17	9
Dismissal Ruled Unjust**	4	17	11	20	21	35	15
SoP	1	2	4	5	1	4	5
RwC	1	7	1	6	6	12	—
Rw/oC	1	—	—	1	4	1	2
Cw/oR	1	7	6	8	10	18	8
OD	—	1	—	—	—	—	—
Complaint dismissed by adjudicator for lack of jurisdiction	—	1	7	5	3	11	7

\*Commencing September 1, 1978, the effective date of unjust dismissal provisions of Division V.7, Section 61.5, Part III of the Canada Labour Code.

\*\* SoP — Substitution of Penalty  
RwC — Reinstatement with Compensation  
Rw/oC — Reinstatement without Compensation  
Cw/oR — Compensation without Reinstatement  
OD — Other Disposition



Table 9  
*Unjust Dismissal Complaints — Breakdown by Types of Industries*  
*(Fiscal Years 1978\*-1979 to 1984-1985)*

	1978- 1979	1979- 1980	1980- 1981	1981- 1982	1982- 1983	1983- 1984	1984- 1985	TOTAL	(%)
Air Transport	-	7	5	12	10	20	13	67	(12)
Banks	2	11	20	13	16	37	31	130	(25)
Broadcasting	-	1	5	11	17	25	22	81	(15)
Crown Corporations	-	3	2	1	3	4	5	18	(3)
Grain	-	-	3	1	4	1	3	12	(2)
Navigation/Shipping	1	1	5	1	1	5	5	19	(3)
Nuclear	-	1	1	1	1	3	1	8	(1)
Railway	-	1	-	1	-	1	1	4	(-)
Road Transport	3	11	6	13	17	26	29	105	(20)
Courier Service	-	1	3	4	2	10	6	26	(5)
Telecommunications	-	1	-	1	3	3	4	12	(2)
Other	-	-	1	3	4	5	24	37	(7)

\*Commencing September 1, 1978, effective date of unjust dismissal provisions of Division V.7, Section 61.5, Part III of the Canada Labour Code.





Tableau 9  
Répartition des sentences arbitrales en matière de congédiement injuste, par secteur industriel  
(exercices financiers 1978\*-1979 à 1984-1985)

	1978- 1979	1979- 1980	1980- 1981	1981- 1982	1982- 1983	1983- 1984	1984- 1985	TOTAL (en %)
Transport aérien	-	7	5	12	10	20	13	67 (12)
Banques	2	11	20	13	16	37	31	130 (25)
Radio-télédiffusion	-	1	5	11	17	25	22	81 (15)
Sociétés de la Couronne	-	3	2	1	3	4	5	18 (3)
Grain	-	-	3	1	4	1	3	12 (2)
Transport maritime	1	1	5	1	1	5	5	19 (3)
Nucléaire	-	1	1	1	1	3	1	8 (1)
Chemins de fer	-	1	-	1	-	1	1	4 (-)
Transport routier	3	11	6	13	17	26	29	105 (20)
Services de messageries	-	1	3	4	2	10	6	26 (5)
Télécommunications	-	1	-	1	3	3	4	12 (2)
Autres	-	-	1	3	4	5	24	37 (7)

\*Commençant le 1<sup>er</sup> septembre 1978, la date effective des dispositions concernant le congédiement injuste dans la division V.7, article 51.5, partie III du Code canadien du travail.

**Tableau 8**

*Répartition des sentences arbitrales en matière de congédiement injuste, par type de décision (exercices financiers 1978\*-1979 à 1984-1985)*

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985
Congédiements maintenus	1	8	-	10	12	17	9
Congédiements déclarés injustes**	4	17	11	20	21	35	15
SP	1	2	4	5	1	4	5
RC	1	7	1	6	6	12	-
RSC	1	-	-	1	4	1	2
CSR	1	7	6	8	10	18	8
AD	-	1	-	-	-	-	-
Plaintes rejetées par l'arbitre pour manque de compétence juridique	-	1	7	5	3	11	7

\* Commencent le 1<sup>er</sup> septembre 1978, la date effective des dispositions de la division V.7 concernant le congédiement injuste.  
 \*\* SP : substitution de peine.  
 RC : réintégration avec compensation.  
 RSC : réintégration sans compensation.  
 CSR : compensation sans réintégration.  
 AD : autres dispositions.

**Tableau 7**

*Nombre de plaintes de congédiement injuste et de décisions arbitrales (exercices financiers 1978\*-1979 à 1984-1985)*

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985
Nombre de plaintes renvoyées à l'arbitrage	6	38	51	62	78	140	143
Nombre de décisions déposées	5	26	20	39	40	63	31
Nombre de plaintes réglées avant audition	1	9	10	24	25	54	46

\* Commencent le 1<sup>er</sup> septembre 1978, la date effective des dispositions concernant le congédiement injuste dans la division V.7, article 61.5, partie III du Code canadien du travail.  
 N.B. : Les colonnes peuvent ne pas s'additionner en raison des cas en suspens.



composé de représentants de l'employeur et des employés. Ce comité aura pour tâche de préparer un programme d'adaptation visant à corriger la situation qui donne lieu aux cessations d'emploi ou du moins d'en amoindrir les conséquences pour les employés excédentaires. Si le programme a été interrompu ou si les représentants des employés le jugent insatisfaisant, on peut demander au Ministre de nommer un arbitre. Le rôle de l'arbitre consiste à aider le comité de planification et à résoudre les questions en litige que le Ministre lui aura confiées. La Direction n'a reçu aucune demande d'arbitrage en vertu des dispositions du Code concernant les cessations d'emploi collectives en 1984-1985.

La Direction tient un index de toutes les décisions rendues en vertu du Code canadien du travail et des indices des sentences arbitrales rendues en vertu des parties III et V du Code sont publiés chaque année et envoyés sur demande à de nombreuses personnes qui oeuvrent dans le domaine des relations industrielles. On peut également obtenir le texte de sentences arbitrales particulières auprès des Services d'arbitrage. Ces services s'adaptent aux besoins des praticiens des relations industrielles qui désirent des renseignements divers sur des questions particulières, sur des précédents et aussi sur des données statistiques.

Les Services d'arbitrage publient un bulletin mensuel intitulé *Revue des services d'arbitrage*, qui contient une liste de toutes les sentences arbitrales fédérales déposées à la Direction chaque mois, ainsi qu'un index analytique de ces mêmes sentences. La *Revue des services d'arbitrage* est distribuée aux arbitres ainsi qu'à tous les syndicats et à tous les employeurs qui relèvent de l'application du Code canadien du travail, et aussi à un certain nombre d'organismes gouvernementaux au Canada.

Du 1<sup>er</sup> avril 1984 au 31 mars 1985, le Ministre a nommé 143 arbitres. Les tableaux 7, 8 et 9 contiennent des données statistiques relatives aux plaintes de congédiement injuste et aux décisions à cet égard.

Le 1<sup>er</sup> octobre 1982, les dispositions de la division V.2 de la partie III du Code canadien du travail concernant les cessations d'emploi collectives sont entrées en vigueur. Sauf exceptions, un employeur qui met fin à l'emploi d'un groupe de 50 employés ou plus est tenu de d'établir un comité mixte de planification

une tierce partie.

prévoir, en dernier ressort, de l'arbitrage devant une plainte de congédiement injuste et de se recourir. Ces employés ont le droit de présenter une convention collective, c'est-à-dire tous les pas membres d'un groupe d'employés soumis à législative du Parlement du Canada et qui ne sont tous les employés relevant de la compétence canadien du travail. À quelques exceptions près, injuste de la division V.7 de la partie III du Code vertu des dispositions relatives au congédiement d'arbitres dans les cas de plaintes déposées en du traitement des demandes de nomination La Direction assume également la responsabilité

du travail.

maintenant de l'application du Code canadien devenu une société de la Couronne et relève grande partie du fait que Postes Canada soit sentences déposées depuis 1981 résulte en tion considérable et soutenue du nombre des stations radiophoniques du Québec. L'augmentation des lock-out intervenus dans quatre d'environ 50 sentences toutes relatives à des graves ou à des lock-out intervenus dans quatre 1978-1979 et 1979-1980 est dû au dépôt 1978-1979. L'accroissement remarquable entre déposées auprès de la Direction depuis l'augmentation du nombre des sentences rapport à l'année précédente. Le tableau 6 illustre

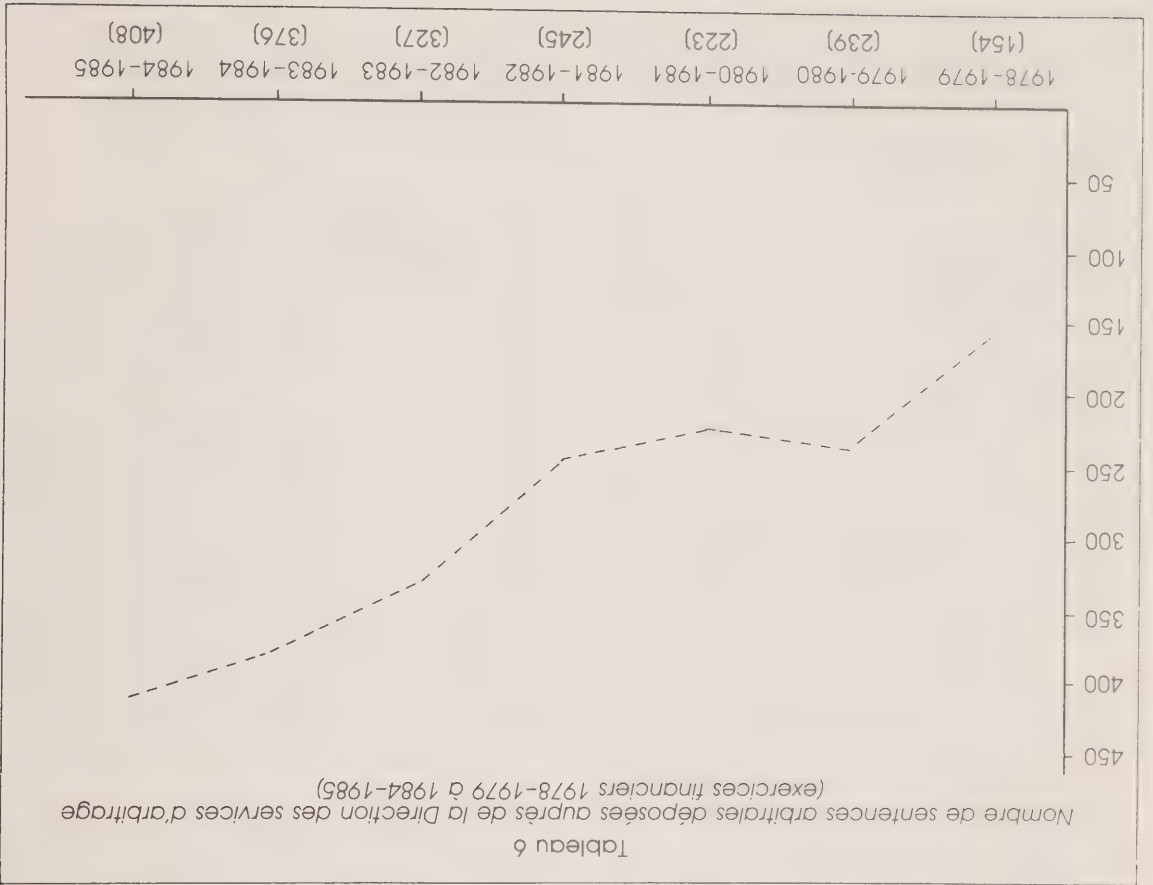


Tableau 5

Nombre de requêtes pour la nomination d'arbitres et de présidents de conseils d'arbitrage\*  
(exercices financiers 1978-1979 à 1984-1985)

\* La différence entre le nombre des demandes et celui des nominations provient soit du retrait de certaines demandes, soit du règlement de certains cas avec l'aide des Services d'arbitrage.

Exercice financier	Requêtes	Nominations
1978-1979	62	46
1979-1980	61	37
1980-1981	68	40
1981-1982	89	43
1982-1983	114	70
1983-1984	115	78
1984-1985	85	55

## C. LA DIRECTION DES SERVICES D'ARBITRAGE

Les conventions collectives régies par la partie V (relations industrielles) du Code canadien du travail doivent, conformément à l'article 155, renfermer une clause de règlement définitif, sans arrêt de travail, par voie d'arbitrage ou autrement, de tous les conflits surissant à propos de leur interprétation, leur application ou leur prétendue violation.

L'une des principales responsabilités de la Direction des services d'arbitrage est de faire enquête sur les demandes de nomination d'arbitres et de présidents de conseils d'arbitrage, présentées par les parties assujetties au Code canadien du travail, lorsque celles-ci n'ont pu s'entendre sur le choix d'un arbitre. La Direction étudie ces demandes, afin de s'assurer qu'elles sont conformes à toutes les exigences de la loi et des règlements, et recommande au Ministre des mesures appropriées. Les Services d'arbitrage sont chargés d'établir le cadre de procédure des nominations ministérielles, ainsi que d'administrer les dispositions du Code relatives à l'arbitrage des griefs.

Les plus importantes dispositions sont les suivantes :

1. Le ministre du Travail est habilité, en vertu de la loi, à nommer des arbitres et des présidents de conseils d'arbitrage, dans des cas précis, lorsque les parties ne peuvent s'entendre entre elles.

2. Lorsque les conventions collectives ne contiennent pas de clauses de règlement définitif des griefs, par voie d'arbitrage ou autrement, tout grief non réglé doit être référé à un seul arbitre, choisi conjointement par les parties, ou, faute

d'entente, nommé par le Ministre à la demande de l'une ou l'autre des parties. Avant l'adoption de cette modification en 1978, le Conseil canadien des relations du travail pouvait, sur demande, fournir une clause d'arbitrage, lorsqu'une convention collective ne contenait pas une clause de ce genre ou que cette clause se révélait insuffisante.

3. Les sentences arbitrales doivent être rendues dans les soixante jours qui suivent la nomination de l'arbitre ou la formation du conseil d'arbitrage, selon le cas.

4. Une copie de toutes les sentences arbitrales rendues en vertu du Code canadien du travail doit être transmise au Ministre.

5. La décision de la majorité des membres d'un conseil d'arbitrage constitue la décision du conseil. Toutefois, lorsqu'un conseil d'arbitrage est dans une impasse, la décision du président devient celle du conseil.

6. Les frais et dépenses qu'entraîne l'arbitrage des griefs doivent être partagés également entre les parties, à moins que celles-ci n'aient pris d'autres dispositions.

Au cours de l'année, le Ministre a reçu 85 demandes de nomination d'arbitres ou de présidents de conseils d'arbitrage et a procédé à une nomination dans 55 cas, les autres demandes ayant été soit retirées, soit réglées avec l'aide des Services d'arbitrage. Le tableau 5 présente l'augmentation du nombre de cas traités par la Direction depuis 1978-1979.

Le nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction a atteint 408 en 1984-1985, ce qui représente une augmentation de 8,5 % par

## 9. Les transports maritimes

14 mars 1978, le Conseil canadien des relations du travail a reconnu le Council of Marine Carriers comme organisation d'employeurs.

En 1984-1985, le Conseil a, au nom de ses vingt compagnies membres, négocié simultanément avec deux syndicats représentant le personnel sans titres professionnels : la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, laquelle représente 550 employés, et le Syndicat international des marins canadiens, lequel représente 150 employés. Le nouvel accord de trois ans, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 1983 et venant à expiration le 30 septembre 1986, a été conclu sans aucun arrêt de travail, grâce à la conciliation offerte par le SFMCC. En août 1984, une troisième convention collective visant le Conseil fut signée par la Guilde de la marine marchande du Canada, laquelle représente 900 capitaines, officiers et mécaniciens. Ce règlement, qui prévoit un accord de trois ans rétroactif au 1<sup>er</sup> octobre 1983, est également intervenu avec l'aide d'un conciliateur.

La Canadian Lake Carriers Association a été formée en 1966 par une majorité des armateurs des Grand Lacs en vue de s'occuper des relations du travail et industrielles et, notamment, des conventions collectives. Au cours de l'exercice 1984-1985, des négociations multipartites avec les trois syndicats représentant les employés des treize compagnies membres de l'association aboutirent à un accord de trois ans entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 1984. Les syndicats en question étaient la Guilde de la marine marchande du Canada représentant 427 officiers de pont, l'Union canadienne des officiers de la marine marchande représentant 750 mécaniciens, et le Syndicat international des marins représentant 2 110 employés sans titres professionnels. Bien que les parties eussent obtenu le droit légal de grève ou de lock-out le 10 août 1984, un arrêt de travail fut évité quand les membres des trois syndicats votèrent à une forte majorité d'accepter le règlement recommandé par le commissaire-conciliateur, M. Stanley Hartt, le 2 août 1984.

Les transports maritimes jouent un rôle crucial pour le commerce du Canada. Depuis les premiers jours, le Canada a trouvé sa force économique et sa prospérité en grande partie dans l'agriculture, l'exploitation forestière et les mines. Or, le mouvement de grandes quantités de marchandise en vrac dépend beaucoup d'un réseau efficace et rentable de transport maritime.

Le secteur canadien des transports maritimes emploie plus de 10 000 marins, qui sont visés par une centaine de conventions collectives relevant de la partie V du Code canadien du travail.

Dans les eaux territoriales du Canada, l'industrie est divisée en trois secteurs distincts : les activités de remorquage de la côte ouest, les transports sur les Grands Lacs et les activités de transbordement. Depuis une vingtaine d'années, les relations du travail dans ce secteur sont marquées par peu d'arrêts de travail. Dans un grand nombre des négociations qui ont eu lieu pendant l'exercice, un règlement a été atteint avec l'aide de médiateurs et de conciliateurs.

Six conventions collectives visant plusieurs employeurs importants sont venues à expiration pendant l'année à l'étude. Sur la côte ouest, les négociations mettaient en cause le Council of Marine Carriers et trois syndicats, tandis que sur les Grands Lacs, la Canadian Lake Carriers Association a renouvelé ses accords avec trois syndicats représentant des hommes d'équipage.

Le Council of Marine Carriers a été constitué en 1975 pour remplacer la Towboat Industrial Relations Association (TIRA). Comme son prédécesseur, cet organisme mène les négociations collectives au nom de ses membres et joue également le rôle de coordonnateur dans les rapports avec les divers organismes du gouvernement.



des communications représente 40 employés et la section locale 1843 des Travailliers unis des transports représente 175 conducteurs de locomotive et hommes de train et cinq représentants des équipages. En outre, cette série de négociations comprenait la *Crawley and McCracken Company Limited* et les *Métallurgistes unis d'Amérique*, qui représentent 100 employés de services d'alimen-

Depuis toujours, les négociations ferroviaires sont directement reliées aux négociations contractuelles des mines appartenant à l'*Iron Ore Company of Canada* et à d'autres employeurs comme la *Wabush Mines*, la *Québec Cartier Mines* et la *Sidbec Normine*, ces dernières négociations tombant sous le coup de la législation provinciale du travail. Environ 2 800 employés des mines du Québec et 1 685 employés des mines du Labrador sont représentés par le MUA et sont visés par neuf conventions collectives différentes, venues à expiration le 24 février 1984. L'*Iron Ore Company of Canada* et la *Wabush Mines* possèdent des mines dans les deux provinces, et le MUA avait décidé que ses négociations avec la *Wabush Mines* servaient de

modèle pour 1984.

En raison d'un surplus de bouteilles de minéral de fer, les deux compagnies de minéral de fer ont indiqué qu'il leur fallait réduire leurs prix pour rester concurrentielles. Elles demandaient donc des concessions au syndicat, y compris le gel des salaires pendant trois ans. La fermeture permanente de l'usine de Sherrillville, la fermeture indéfinie de l'usine de bouteilles de Sept-Îles et la réduction de la production à la Labrador, qui ensemble, avaient entraîné le licenciement de plus de 2 500 employés, ont fait sentir à la population active de ces régions à quel point elle était vulnérable. Cette situation a porté le syndicat à réclamer une plus grande sécurité d'emploi et des dispositions visant à protéger les emplois.

Dans les conflits ferroviaires relevant de la compétence fédérale, un conciliateur avait été nommé le 24 février 1984, mais, en dépit de ses efforts, les parties n'ont pas réussi à s'entendre. Malgré la résolution d'un grand nombre de points, les grandes questions monétaires restaient encore en suspens. Le conciliateur mit fin à sa participation, et les parties attendirent l'issue des négociations des questions monétaires avec la *Wabush Mines*.

Au début de mai 1984, des négociations multilatérales s'ouvrirent entre l'*Iron Ore Company of Canada*, le GNS & L Railway, la *Crawley and McCracken Company Limited* et le MUA, en présence de médiateurs nommés par les gouvernements fédéral et provinciaux. Les séances de médiation aboutirent à un accord préliminaire qui fut ratifié par la suite par tous les membres des diverses unités de négociation, à l'exception de 1 200 mineurs de Labrador City, dont les négociations sont du ressort provincial. Le nouveau contrat de trois ans vient à expiration le 28 février 1987.

Le 31 décembre 1984, un certain nombre d'accords touchant les grandes sociétés de chemin de fer sont venus à expiration. Quatre syndicats représentant les employés non opérationnels et neuf syndicats représentant les employés d'atelier ont fait front commun et ont constitué une organisation appelée l'*Associated Railway Union (ARU)*. Ces syndicats, qui représentent 50 000 ouvriers de voie, signaleurs, manutentionnaires, employés d'entretien, commis et hommes des métiers ferroviaires, ont entamé des négociations avec le Canadien national, le Canadien Pacifique, l'*Ontario Northland Railway* et d'autres petites compagnies de chemin de fer.

Les licenciements qu'a connus le secteur ferroviaire pendant la récession, ajoutés à la disparition progressive d'emplois sous l'effet des changements technologiques, ont porté les syndicats de l'ARU à demander de meilleures garanties de sécurité d'emploi. Les négociations directes entre les parties arrivèrent à un point de rupture quand l'ARU rejeta la proposition des employeurs, estimant qu'elle n'offrait pas assez loin sur le plan de la sécurité d'emploi.

Un conciliateur nommé le 18 février 1985 rencontra les parties à de nombreuses reprises jusqu'à la fin de mars 1985. À la clôture de l'exercice, le différend n'était toujours pas résolu, et la situation a en fait empiré quand le CN a annoncé son intention de licencier 474 employés dont plus de 330 employés d'atelier.



Tableau 4  
Jours-personnes non travaillées en raison de  
grèves et de lock-out dans les secteurs de compétence fédérale  
(exercice financier 1984-1985)

Jours- personnes non travaillées	Nombre d'arrêts de travail*	Nombre de différents	
14 858	3	43	Transport aérien
9 120	1	5	Energie atomique
6 030	2	27	Radio-télédiffusion
112 000	1	7	Télécommunications
7 780	2	12	Manutention des grains
-	-	18	Débardage
-	-	42	Transport maritime
41 075	2	10	Mines
-	-	5	Chemins de fer
2 640	1	63	Transport routier
12 730	1	11	Divers

\* Comprend les différents ou arrêts de travail reportés de l'exercice financier 1983-1984.

d'entretien et 125 commis et techniciens à la Denison Mines Limited.

## 8. Les chemins de fer

Un bon système de transport ferroviaire des marchandises est tout aussi essentiel à l'économie nationale.

Les chemins de fer qui sont considérés comme étant d'intérêt national, ainsi que ceux qui relient une province à une autre ou dont le réseau débordent les frontières d'une province donnée, relèvent de la compétence fédérale en ce qui concerne les relations du travail.

Les 32 entreprises canadiennes de chemin de fer comptent quelque 92 000 employés. Les deux plus grandes sont les Chemins de fer nationaux du Canada (CN) et les chemins de fer du Canada Pacifique (CP). Ces sociétés assurent des services ferroviaires pour tout le pays, comptent environ 90 % de tous les employés et de toutes les voies, et leurs recettes et dépenses d'exploitation représentent près de 80 % du total national.

Quatre-vingts pour cent des chemins employés par les principales sociétés de chemin de fer sont syndiqués. Leurs 85 unités de négociation sont représentées par 20 syndicats. Depuis quelques années, les négociations dans ce secteur comprennent, en plus des négociations entre des entreprises et des syndicats individuels, des négociations multipartites (multisyndicales et multi-compagnies).

Le Québec North Shore and Labrador Railway, filiale à part entière de l'Iron Ore Company of Canada, a été construit dans le but de transporter le minerai de fer des mines du nord du Québec et du Labrador jusqu'au port de Sept-Îles. Bien que les activités minières soient du ressort du Québec et de Terre-Neuve, l'exploitation ferroviaire relève de la compétence fédérale.

Au cours de l'exercice, le Québec North Shore and Labrador Railway (QNS&L) et les syndicats ont négocié le renouvellement de plusieurs accords se rapportant aux activités ferroviaires. Les sections locales 8398, 8399 et 8400 des Métallurgistes unis d'Amérique (MUA) représentent 275 employés d'entretien des voies et ouvriers d'atelier; le syndicat canadien des signaux et des employés

rapport, le conseiller recommanda de réduire les frais d'exploitation de 25 millions de dollars par an, dont environ 6,25 millions de dollars en diminution de salaires devant être assumés par le syndicat. En février 1985, une délégation syndicale se rendit à Ottawa pour demander au gouvernement d'aider à résoudre le conflit, mais le différend et le sort de la localité n'avaient pas encore été réglés en date du 31 mars 1985.

Au Canada, les mines d'uranium sont concentrées en Ontario et en Saskatchewan. Selon l'industrie minière, la production canadienne d'uranium connaît actuellement une phase ascendante, bien que les cours continuent de fluctuer sur le marché au comptant en raison de l'excédent des stocks et d'une surproduction. En 1984, la production canadienne totale a dépassé 14 millions de tonnes, surpassant ainsi celle des États-Unis pour la première fois depuis les années 50 et faisant du Canada le principal producteur d'uranium du monde occidental. Cette augmentation est attribuée à la production record des grands gisements d'uranium du nord de la Saskatchewan. La Key Lake Mining Exploration, qui a commencé à produire de l'uranium en Saskatchewan à la fin de 1983, a pris la place de la Rio Algom Mines Limited comme le plus gros producteur canadien d'uranium. La mine de Key Lake est actuellement la plus grande mine d'uranium à ciel ouvert du monde. Les autres importants producteurs d'uranium sont la Denison Mines Limited et l'Eldorado nucléaire limitée.

Quelque 9 000 employés de l'industrie en Ontario et en Saskatchewan sont membres d'unités de négociation représentées par sept syndicats accordés en vertu du Code canadien du travail. Le plus important de ces syndicats est celui des Métallurgistes unis d'Amérique, qui représente plus de 90 % de tous les employés de ce secteur.

Au cours de l'exercice, les membres de ce syndicat ont ratifié les accords intervenus entre leurs sections locales et la Rio Algom Limited et la Denison Mines Limited d'Elliot Lake (Ontario). Après des négociations menées sous les auspices de deux conciliateurs, les deux parties se sont entendues et ont pu ainsi éviter un arrêt de travail. Les nouveaux accords, qui viendront à expiration le 1<sup>er</sup> septembre 1987, visent 2 000 employés des services de production et d'entretien et 350 commis et techniciens à la Rio Algom Limited, et 1 750 employés des services de production et

initiales aient porté sur un réexamen des salaires pour 1984, les parties se sont entendues sur un accord de deux ans, prolongeant la durée d'application de la convention collective jusqu'au 31 décembre 1985. En plus de nouvelles dispositions portant sur les cotisations aux caisses de pension et de bien-être, le nouvel accord prévoit une augmentation de 1,45 \$ l'heure pour tous les postes.

Le 6 août 1984, la section locale 375 de l'Association internationale des débardeurs, laquelle représente un millier de travailleurs dans le port de Montréal, a ratifié une nouvelle convention collective de trois ans, conclue avec la Maritime Employers Association (MEA) après de longues séances de conciliation et de médiation menées sous les auspices du SFMC. Les deux parties tenaient à remanier en grande partie leur convention collective, qui était venue à expiration le 31 décembre 1983. Malgré l'aide de deux conciliateurs du bureau de Montréal, les parties ne purent régler leur différend, qui portait sur des questions de compétence syndicale, de répartition, de dotation en personnel et de sécurité d'emploi, ainsi que sur le désir de l'employeur de pouvoir utiliser son personnel avec une plus grande latitude. Le commissaire-conciliateur Claude-H. Foisly fut nommé en mai 1984 et, bien que les recommandations formulées dans son rapport final eussent donné lieu à un accord préliminaire entre les parties, le règlement fut par la suite rejeté par les membres du syndicat. Les deux parties firent alors appel à l'aide du SFMC, et deux médiateurs nommés à la fin de juillet 1984 parvinrent à amener les parties à un accord satisfaisant au début du mois d'août. Le nouvel accord de trois ans prévoit, entre autres, une augmentation de 22,5 % du salaire et des avantages sociaux sur les trois années, mais n'apporte aucun changement à la sécurité d'emploi.

## 7. Les mines

L'industrie minière canadienne comprend 282 mines en exploitation, 234 laminoirs, 15 fonderies

L'industrie compte plus de 64 000 employés syndiqués. Les employés relevant de la compétence fédérale sont représentés par une trentaine d'unités de négociation. Les Métallurgistes unis d'Amérique en représente le plus grand nombre, suivi des Mineurs unis d'Amérique.

En juin 1982, le fléchissement du marché a porté le Dome Petroleum, compagnie mère de la Cyprus Anvil, à fermer la mine de Faro au Yukon. Jusqu'à sa fermeture, la mine employait quelque 700 personnes et représentait 40 % de l'économie du Yukon. En avril 1983, à la suite d'un accord avec la Dome Petroleum et la Cyprus Anvil, le gouvernement consentit à donner son appui financier à un programme d'extraction des déchets de roches devant employer 210 personnes. Les négociations portaient sur le renouvellement de la convention collective qui devait expirer le 30 septembre 1984 furent entamées, en juillet 1984, dans un climat d'incertitude. En plus des coûts de main-d'œuvre faisant l'objet de la convention collective, la compagnie avait d'autres grands problèmes : coûts de l'électricité, permis d'eau, problèmes de transport, financement et baisse de la demande et des cours. Les concessions importantes demandées par l'employeur furent rejetées par le syndicat. L'aide apportée par le conciliateur nommé par le SFMC ne fut d'aucun secours, et l'employeur riposta par un lock-out le 28 octobre 1984.

En novembre 1984, le ministre des Affaires indiennes et du Nord nomma un conseiller spécial, qui reçut pour mission d'étudier les possibilités d'avenir de la Cyprus Anvil et de Faro. Dans son



chargement et déchargement de navires, des exploitants de quais, des exploitants d'installations terminales de vrac et d'autres exploitants de l'industrie du fret maritime. Bien que la MEA et la BCMEA s'occupent d'autres questions, comme les pressions auprès des gouvernements et le commerce international, leur principale raison d'être est la négociation collective.

Dans ce secteur, les négociations collectives font surtout intervenir ces deux associations d'employeurs et deux grands syndicats de débardeurs. Dans l'est du Canada, la plupart des employés sont représentés par l'Association internationale des débardeurs, syndicat international dont le siège est à New York. Il y a, entre ce syndicat et la Maritime Employers Association, un total de 19 conventions collectives visant 2 669 débardeurs dans divers ports du Saint-Laurent et des Maritimes.

Sur la côte ouest, la British Columbia Maritime Employers Association négocie avec le Syndicat international des débardeurs et magasiniers (SIDM), qui représente 2 332 employés permanents et 2 057 employés occasionnels dans neuf ports de la Colombie-Britannique. Bien que le SIDM soit un syndicat international dont le siège est à San Francisco, toutes ses activités canadiennes sont coordonnées par le bureau canadien, constitué en 1958 pour formuler des politiques centrales et pour servir d'organisme de négociation et de liaison à toutes les sections locales du SIDM.

En 1984-1985, la BCMEA et le SIDM poursuivirent les négociations collectives entamées au cours de l'exercice précédent. La convention collective, qui devait venir à expiration le 31 décembre 1984, prévoyait un réexamen des salaires à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1984. Les négociateurs du syndicat, qui désiraient une augmentation de 1,10 \$ l'heure pour les membres du SIDM, étaient fermement opposés à la position de l'employeur, qui dans le contexte national d'austérité économique, désirait ne pas augmenter les salaires. Malgré les efforts d'un conciliateur, nommé en janvier 1984, les parties ne parvinrent pas à s'entendre. Après les efforts de conciliation, les négociations se poursuivirent en mars et en avril, mais les progrès furent ralentis par le congrès d'investiture des dirigeants canadiens du syndicat, au mois d'avril. Après l'élection du nouveau président canadien du SIDM, les parties reprirent les négociations et conclurent un accord qui fut ratifié par les membres du syndicat. Bien que les négociations

national des employés des élévateurs à grain de Sorel, qui représente environ 32 manutentionnaires.

La convention collective entre les parties est venue à expiration le 31 décembre 1983, et un conciliateur fut nommé à la fin de février 1984, après l'échec des négociations directes. Les parties ne réussirent pas à s'entendre malgré les efforts du conciliateur, et une grève légale fut déclenchée le 29 août 1984. Après l'échec des négociations qui suivirent la conciliation, des séances de médiation, qui se poursuivirent jusqu'au 7 janvier 1985, aboutirent à un accord provisoire. Bien que les membres du syndicat eussent ratifié cet accord, l'arrêt de travail fut prolongé par le désaccord des parties au sujet des modalités de retour au travail. Le syndicat désirait que l'employeur renvoie cinq employés congédiés pendant la grève. Comme ces employés se voyaient menacés de poursuites criminelles en rapport avec leurs activités pendant la grève, l'employeur estimait que la question devait être résolue par le recours à la procédure d'arbitrage des griefs contenue dans la nouvelle convention collective.

Le 7 mars 1985, le Ministre consentit à ce que chacune des deux parties se plaigne au CCRT des pratiques déloyales de l'autre dans les négociations. Le CCRT entendit ces plaintes à la fin mars, mais le différend n'était toujours pas réglé à la fin de l'exercice financier.

## 6. Le débardage

Au Canada, les compagnies de débardage sont, pour la plupart, regroupées en associations d'employeurs pour les fins de la négociation collective. Dans l'est du Canada, le plus grand employeur de débardeurs est la Maritime Employers Association (MEA), qui regroupe des armateurs, des exploitants de navires ou des agents, des entreprises indépendantes de chargement et de déchargement de navires, des exploitants d'installations terminales de conteneurs et, enfin, d'autres particuliers, sociétés et entreprises qui emploient du personnel mais n'entrent pas dans les catégories susmentionnées. Sur la côte ouest, la British Columbia Maritime Employers Association (BCMEA) comprend des armateurs, des exploitants, des compagnies de

Terminal Elevators' Association, laquelle emploie 1 500 manutentionnaires représentés par la section locale 650 de la Fraternité des commis de chemins de fer, des compagnies aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messageries et de gares. Les éleveurs à grain du port de Churchill sont exploités par Ports Canada, qui est partie à une convention collective conclue avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFC).

Entre-temps, le STG négociait également avec la Prince Rupert Grain Ltd. A Prince-Rupert, la situation était compliquée par la mise en œuvre de meilleurs moyens technologiques de manutention. A la suite d'une étude réalisée par la Commission canadienne du blé au milieu des années 70, étude prédisant que la production canadienne de grain ne suffirait pas à la demande mondiale des années 80, un nouvel éleveur à grain (PRG) fut mis en chantier pour remplacer l'éleveur alors en service (PRG I). Le nouvel éleveur très moderne et fortement automatisé a une capacité annuelle de 3,5 millions de tonnes et n'exige qu'entre 60 et 70 employés travaillant trois quarts, alors que le PRG I n'a qu'une capacité de 1,2 million de tonnes et exige une centaine d'employés. Malheureusement, les prédictions de la Commission ne se sont pas réalisées, et il fut décidé que PRG II pourrait suffire à la demande avec un seul quart de travail de 26 employés. En réponse à une demande déposée en août 1984 par le Syndicat des travailleurs du grain, le CCRT décida, le 3 décembre 1984, que la mise en service du nouvel éleveur constituait un changement technologique et que le syndicat avait le droit de représenter les employés des deux éleveurs, PRG I et PRG II. Les négociations entre le syndicat et la Prince Rupert Grain Ltd. se poursuivirent en vain jusqu'à la mi-janvier 1985, et les parties déposèrent un avis de différend auprès du SFMC.

Etant donné que ce différend se rapprochait étroitement de celui qui opposait le Syndicat des travailleurs du grain et la British Columbia Terminal Elevator Operators' Association, le commissaire-conciliateur qui avait été saisi de ce dernier différend fut également chargé, en février 1985, d'intervenir dans le premier. A la fin de l'exercice, les deux séries de négociations se poursuivaient avec l'aide du commissaire-conciliateur. Le secteur a connu un autre différend, celui-ci au Québec, entre la Sorel Elevators Ltd. et le Syndicat

Dans les ports du Saint-Laurent et de la côte atlantique, les manutentionnaires sont représentés, entre autres, par la Confédération des syndicats nationaux (CSN), l'Association internationale des débardeurs et l'AFC. A ces ports de transbordement, les employés comprennent la Société du port de Montréal, la Sorel Elevators Ltd., la Bunge of Canada Ltd., Les Silos Port-Cartier et la Société du port de Halifax.

Des conventions collectives visent également les gestionnaires et gestionnaires adjoints d'éleveurs, qui exploitent les éleveurs de la Manitoba Pool Elevators et de la Saskatchewan Wheat Pool et qui sont représentés par le Syndicat des services à grain.

Une convention collective entre la Manitoba Pool Elevators et le Syndicat des services à grain, qui représente 360 gestionnaires et gestionnaires adjoints d'éleveurs, est venue à expiration le 31 juillet 1983. Les négociations directes étant dans une impasse, un conciliateur fut nommé le 7 juin 1984. Avec son aide, les parties s'entendirent sur un accord préliminaire, qui fut ratifié par les membres du syndicat. Cet accord est en vigueur jusqu'au 31 janvier 1986.

Sur la côte ouest, deux différends ont mis en cause la section locale 333 du Syndicat des travailleurs du grain (STG) au cours du dernier exercice. La convention collective entre le STG et la B.C. Terminal Operators' Association est venue à expiration le 31 décembre 1983 et, malgré les



## 5. La manutention des grains

Le Canada, l'un des plus grands producteurs de céréales du monde, se classe au sixième rang pour la production de blé et au cinquième pour la production des céréales secondaires. La place qu'occupe le Canada dans la production et le commerce mondiaux des céréales est due au rôle important qu'il joue sur le marché de l'exportation du blé, où il se trouve en deuxième place, après les États-Unis, avec environ 22 % du commerce mondial. Pour l'année de récolte qui s'est terminée le 31 juillet 1984, les exportations de céréales canadiennes totalisaient 31,6 millions de tonnes, ce qui, pour la cinquième année consécutive, constitue un nouveau record.

Dans l'industrie de la manutention du grain, la majorité des négociations collectives s'effectuent en vertu des dispositions de la partie V du Code canadien du travail. Bien que certaines fonctions, comme l'inspection, la pesée et l'échantillonnage, soient assurées par des travailleurs employés directement par le gouvernement fédéral, lesquels négocient conformément aux dispositions de la Loi sur les relations du travail dans la Fonction publique.

Le grain canadien est exporté directement aux marchés mondiaux en passant par les éleveurs de terminus de la côte ouest, c'est-à-dire ceux du port de Vancouver et les nouvelles installations de Prince-Rupert, ainsi que par le port de Churchill au Manitoba. À Thunder Bay (Ontario), 8 % des exportations de grain sont expédiées directement aux marchés étrangers à bord de navires océaniques. Le reste est transporté par navires jusqu'à des éleveurs de transbordement sur le Saint-Laurent ou sur la côte de l'Atlantique.

Dans l'ouest du Canada, six compagnies d'élevage à grain se sont groupées pour former la B.C. Terminal Elevator Operators' Association, qui emploie 800 manutentionnaires représentés par la section locale 333 du Syndicat des travailleurs du grain. Les nouveaux éleveurs automatisés et à grande capacité de Prince-Rupert sont exploités par la Prince Rupert Grain Ltd., consortium de six compagnies de manutention du grain, lequel négocie également avec la section locale 333 du Syndicat des travailleurs du grain.

À Thunder Bay, les éleveurs à grain sont exploités par six compagnies qui forment la Lakehead

conclu entre les deux parties deux jours après la publication de son rapport, le 7 mars 1985. Le 30 septembre 1986, incorpore toutes les recommandations formulées dans le rapport du commissaire-conciliateur, en plus de contenir de meilleures garanties de sécurité d'emploi.

Les conventions collectives entre Postes Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC), qui représentent quelque 1 650 employés dans quatre unités de négociation, sont venues à expiration entre le 4 novembre 1984 et le 4 janvier 1985. Les quatre unités en question étaient les employés et les surveillants du groupe des services divers et les employés et les surveillants du groupe des manoeuvres et hommes de métier. L'un des principaux points portait sur les inégalités de salaire au sein du groupe des manoeuvres et hommes de métier que la Société canadienne des postes avait reconnu devoir redresser. Bien que les négociations aient commencé bien avant la date d'expiration des contrats, les négociations ont pu être conclues parce que Postes Canada concentrait tous ses efforts sur ses négociations avec l'UFC et le SPC. Malgré l'intervention d'un conciliateur, les parties n'arrivèrent pas à s'entendre et, le 24 janvier 1985, M. Victor Scott fut nommé commissaire-conciliateur. Malgré de nombreuses rencontres entre les deux parties en février et en mars, le différend n'était toujours pas résolu le 31 mars 1985.

Energie atomique du Canada liée (EACL) est une autre société d'état qui a connu un conflit de travail pendant la période d'étude. Une convention collective entre EACL et la Société des ingénieurs professionnels et associés (SIPA), qui représente 570 ingénieurs, scientifiques, bibliothécaires et agents des relations publiques, a pris fin le 31 décembre 1984. Les négociations entre les parties ont été entravées par l'intention, de la part d'EACL, de licencier un grand nombre d'employés à cause d'une diminution du volume de travail. Cette intention s'est concrétisée le 18 février 1985, avec l'annonce du licenciement de 540 employés, dont environ 140 membres de l'unité de négociation de la SIPA. Malgré les efforts de conciliation, il s'est avéré impossible de résoudre certaines questions clés, et une grève légale fut déclarée le 15 mars 1985. Les négociations ont repris à la fin du mois de mars, mais le différend n'était toujours pas réglé à la fin de l'exercice.

Les employés des sociétés de la Couronne et de leurs filiales, ainsi que les employés de la Fonction publique, ont été visés par la loi sur les restrictions salariales du secteur public, laquelle a donné corps au programme de restriction de 6 et 5 % du gouvernement et qui a prolongé d'un maximum de deux ans la durée d'application des conventions collectives en vigueur.

Au Canada, il y a 73 sociétés de la Couronne et plus de 200 autres entreprises dans lesquelles le gouvernement fédéral détient la totalité ou une partie des actions. Les sociétés de la Couronne servent à plusieurs fins. Celles qu'on connaît le mieux sont celles qui offrent directement des biens ou des services au public sous une forme commerciale ou quasi commerciale, par exemple Air Canada et Radio-Canada. Certaines, comme le Conseil économique du Canada, offrent des conseils experts et objectifs au public et au gouvernement. D'autres encore remplissent des fonctions de réglementation, comme la Commission de contrôle de l'énergie atomique et la Commission de l'assurance-chômage.

#### 4. Les sociétés de la Couronne

Les services télégraphiques du Canada furent interrompus par la grève de cinq semaines qui suivit. Le 28 septembre 1984, un médiateur fédéral fut nommé pour aider les parties à reprendre les négociations. Il parvint à amener les deux parties à une entente, et les employés retournèrent au travail le 15 octobre 1984. Le nouvel accord viendra à expiration le 31 décembre 1985.

syndicat refusa de présenter la proposition à ses membres et déclencha un arrêt de travail de deux jours, les 16 et 17 juillet. Les lignes de piquetage à Kamloops et Port Mann (C.-B.) furent respectées par huit syndicats de cheminots. Par la suite, le syndicat présenta la proposition révisée de la compagnie à ses membres, qui la rejetèrent. Une grève commença à midi, le 28 août. Dans un même temps, la compagnie imposa un lock-out à ses techniciens de Montréal, pour éviter que soit équitablement soit l'indemnité, comme il l'avait été lors de l'arrêt de travail de deux jours.

La convention collective entre la Société canadienne des postes et le Syndicat des postiers du Canada (SPC), qui vise quelque 24 000 employés de manutention du courrier et commis des postes, est également venue à expiration le 30 septembre 1984. Un règlement n'étant pas intervenu, malgré tous les efforts d'un conciliateur, M. Stanley Hartt de Montréal fut nommé commissaire-conciliateur le 19 octobre 1984. Les négociations menées avec son aide jusqu'au début de mars 1985 n'aboutirent à aucun règlement, mais un accord fut

Le premier différend opposait Postes Canada et l'Union des facteurs du Canada (UFC), qui représente 21 000 facteurs. Après quatre mois de négociations directes, les deux parties ont conjointement demandé l'aide de M. W.P. Kelly, alors sous-ministre adjoint principal du Travail, deux jours avant l'expiration de leur convention collective, le 30 septembre 1984. Monsieur Kelly dirigea une séance intensive de médiation, qui donna lieu à la signature d'un nouveau contrat de quinze mois venant à l'expiration le 31 décembre 1985. Le règlement, qui donna le ton à d'autres négociations alors en cours à la Société et dans la Fonction publique, comprenait une augmentation salariale de 2,9 %, des garanties de sécurité d'emploi et une amélioration des avantages sociaux.

En 1984-1985, la Société canadienne des postes a connu trois conflits de travail importants. Bien que séparées, les négociations menées par les trois syndicats se sont mutuellement influencées.

La Société canadienne des postes offre un parti-  
exemple de la complexité de la compétence en  
matière de relations du travail. Quand Postes  
Canada était un ministère, les négociations et les  
accords étaient régis par les dispositions de la Loi  
sur les relations du travail dans la Fonction  
publique. Quand Postes Canada devint une  
société d'État en octobre 1981, la négociation  
collective tomba sous le coup de la partie V du  
Code canadien du travail, dont la portée est plus  
vaste, et les parties purent alors négocier toute une  
gamme de questions qui étaient auparavant  
excluses de leurs conventions collectives.

la partie V du Code canadien du travail et d'autres de la Loi sur les relations du travail dans la Fonction publique (LRTFP).



### 3. Les télécommunications

Au Canada, les réseaux téléphoniques vont des petites coopératives rurales ne desservant que quelques clients aux grands réseaux privés et gouvernementaux. Du plus petit au plus grand, ils ont tous le même objectif : offrir des services de télécommunications qui mettront leurs clients en rapport avec n'importe quel point du pays, de l'Amérique du Nord et de l'étranger.

Télécom Canada regroupe des réseaux canadiens de télécommunications qui couvrent plus de 7 000 kilomètres d'une côte à l'autre, y compris deux réseaux à micro-ondes. Télécom Canada comprend Télésat Canada et les neuf plus importantes compagnies de téléphone du pays, y compris Bell Canada, la plus grande compagnie de télécommunications du pays, et la British Columbia Telephone Company (B.C. Tel), qui relèvent toutes deux du Code canadien du travail en ce qui concerne les relations du travail.

Les sociétés Bell Canada et B.C. Tel sont réglementées par le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC). Les récentes décisions prises par le Conseil autorisent la concurrence directe dans des secteurs autrefois réglementés, et les impératifs économiques que cela impose aux compagnies exigent une modification des conditions de travail dans certains cas ou une augmentation de la charge de travail et des responsabilités dans d'autres, ainsi qu'une compression des effectifs. Ces impératifs rendent les négociations collectives particulièrement difficiles dans cette industrie.

La convention collective entre B.C. Tel et le Syndicat des travailleurs en télécommunications (STT), qui représente plus de 11 000 employés, a pris fin le 31 décembre 1984. Un conciliateur nommé le 28 décembre 1984 ne parvint pas, malgré tous ses efforts, à amener les parties à s'entendre. Le point le plus épineux concernait l'autorité compétente en matière d'emploi : le syndicat cherchait à faire inclure dans la convention collective tous les types de poste alors remplis par les membres de l'unité de négociation, ainsi qu'une description de tout le matériel et de tous les outils utilisés pour remplir les tâches. L'employeur se refusait à inclure les descriptions de tâches dans la convention collective ou à accepter que ces dernières ne puissent être effectuées que par des membres de l'unité de

négociation. Il y avait deux autres questions en litige : le STT désirait que la convention collective comprenne un mécanisme pour régler les problèmes de rémunération des employés dont les responsabilités changent pendant la durée d'application de la convention collective, et B.C. Tel voulait réduire les frais de redéploiement en modifiant le barème des frais de nourriture et de logement, ainsi que les dépenses de mutation admissibles.

Monsieur Donald Munroe, ancien président du Conseil des relations du travail de la Colombie-Britannique fut nommé commissaire-conciliateur le 4 mars 1985, et, à la fin de l'exercice, les négociations se poursuivaient encore sous ses auspices.

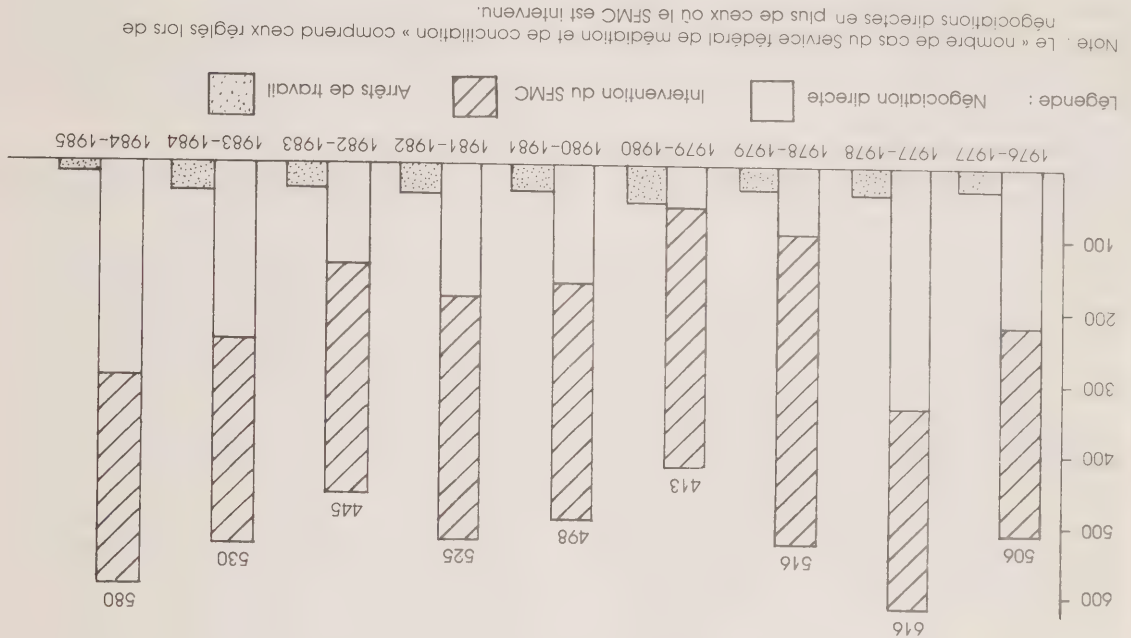
Un autre membre important de l'industrie des télécommunications, les Télécommunications CN-CP, offre ses services de la Nouvelle-Écosse à la Colombie-Britannique et, dans le cadre d'accords de services avec d'autres entreprises de télécommunications, à des clients de Terre-Neuve et des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon. Dans ce rôle, CN-CP relève du Code canadien du travail en ce qui concerne les relations du travail.

Un différend a opposé les Télécommunications CN-CP et l'ACTEC au cours de l'exercice. La convention collective, qui a pris fin le 31 décembre 1983, était le premier accord intervenu entre les parties. Un conciliateur nommé le 24 février 1984 et, bien que ses efforts aient mené à la résolution provisoire d'un grand nombre de points, un certain nombre de questions sont restées en suspens. L'employeur proposait, entre autres, d'augmenter le salaire des techniciens, mais pas celui des autres employés, tandis que le syndicat voulait une augmentation générale. Le droit légal de grève et de lock-out fut acquis aux parties le 27 avril 1984, et les membres du syndicat votèrent en faveur d'une grève. Les négociations qui suivirent la conciliation portèrent la compagnie à faire une nouvelle proposition, mais la direction nationale du

syndicat pour d'autres employeurs. Une grève légale commença le 25 septembre 1984. De nouvelles négociations, entreprises au début d'octobre sous les auspices d'un médiateur du SFMC, menèrent à la signature d'une convention collective de trois ans, mettant ainsi fin à l'arrêt de travail qui avait duré six semaines. Le nouvel accord prendra fin le 28 février 1987.

les Cantons-de-l'Est du Québec. La convention collective avait expiré le 28 février 1984 et, après l'échec des négociations directes, un conciliateur fut nommé le 10 juillet 1984, mais il ne parvint pas à amener les deux parties à s'entendre. Le syndicat réclamait une plus grande sécurité d'emploi, tandis que l'employeur désirait éliminer le travail à la pize fait par les membres du

Tableau 3  
Aperçu du nombre de cas traités par le SFMC (exercices financiers 1976-1977 à 1984-1985)



Note : Le « nombre de cas du Service fédéral de médiation et de conciliation » comprend ceux réglés lors de négociations directes en plus de ceux où le SFMC est intervenu.

tions se poursuivirent jusqu'à la fin de l'année. Le 29 décembre 1982, un certain nombre de cols blancs qui étaient retournés au travail demandèrent au CCRT d'accréditer l'Association des commis, employés de bureau et employés techniques de la Nordair en remplacement de l'AIMTA. Les audiences ne se termineront que le 30 janvier 1985, et le CCRT rejeta la demande d'accréditation, confirmant ainsi l'AIMTA dans son rôle d'agent négociateur. Après que l'AIMTA eut accusé l'employeur de ne pas négocier de bonne foi, le CCRT donna aux parties l'ordre de reprendre les négociations. En date du 31 mars 1985, le différend n'était pas encore résolu.

Le deuxième différend entre la Nordair limitée et l'AIMTA concernait une unité de 550 employés des services d'entretien, du trafic, de l'exploitation et des magasins, dont la convention collective était venue à expiration le 31 mai 1984. Au début, les négociations furent compliquées par le fait que l'AIMTA chercha à lier aux négociations visant les travailleurs au sol le différend touchant les cols blancs. Avec l'aide d'un conciliateur nommé le 9 juillet 1984, les parties conclurent un nouveau contrat de trois ans, qui viendra à expiration le 31 mai 1987.

Une convention collective entre la Wardair et l'Association canadienne du personnel navigant, qui représente 170 pilotes, est venue à expiration le 30 juin 1984. Après l'échec des négociations directes, un conciliateur fut nommé le 17 octobre suivant. Les parties échangèrent propositions et contre-propositions jusqu'à la mi-décembre. En février 1985, les parties conclurent un accord qui viendra à expiration le 31 décembre 1986.

## 2. La radiotélédiffusion

Sur le plan des relations industrielles, l'industrie de la radiotélédiffusion est entièrement régie par la partie V du Code canadien du travail. À l'exception des 9 000 employés syndiqués de Radio-Canada, la plupart des employés de ce secteur sont représentés par de petites unités de négociation, le plus souvent station par station. La majorité des employés de l'industrie sont représentés par trois syndicats : le Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP), l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion (ANETTR) et le Syndicat des travailleurs en communica-

Au Canada, l'industrie de la radiotélédiffusion, qui comprend la câblodistribution, compte 176 unités de négociation accréditées, dont 34 dans le secteur de la câblodistribution et 145 dans celui de la radiodiffusion ou de la télédiffusion.

L'industrie étant caractérisée par des unités de négociation relativement petites, il n'est pas surprenant qu'une grande proportion des employés de la radiotélédiffusion ne soit pas syndiquée. C'est au Québec que les stations de radiodiffusion et de télédiffusion sont le plus syndicalisées : sur un total de 145 unités de radiodiffusion accréditées, 75 se trouvent au Québec, et 11 des 34 unités de la câblodistribution s'y trouvent également.

Au cours de l'exercice à l'étude, 66 de ces unités étaient en négociation : 47 unités de la radiotélédiffusion et 19 unités de la câblodistribution.

Un différend qui traîne depuis 1981-1982 n'avait pas encore été résolu en date du 31 mars 1985. Les négociations visent le renouvellement d'une convention collective entre Radio CHNC ltée de New Carlisle (Québec) et le Syndicat des employés de CHNC (CSNJ), qui représente 12 employés de la radiodiffusion. Cette convention collective est venue à expiration le 31 décembre 1981. Malgré les efforts d'un conciliateur, aucun accord n'est intervenu, et les membres du syndicat ont débrayé le 20 octobre 1982. Le 28 juillet 1983, le ministre du Travail consensit à ce que le syndicat saisisse le Conseil canadien des relations du travail d'une plainte dans laquelle il accuse l'employeur de ne pas avoir mis en oeuvre tous les efforts raisonnables pour conclure une convention collective, comme l'exige l'article 148 du Code. Cette plainte fut rejetée par le CCRT le 20 janvier 1984 et, en avril de la même année, alors que la SFMTC intervint de nouveau le 16 novembre 1984, le différend porte essentiellement sur l'effet des négociations avec l'aide d'un médiateur. Le grève durait toujours, les parties reprirent les négociations avec l'aide d'un médiateur. À la fin de l'exercice, celui-ci cherchait toujours à régler le conflit.

Avec l'aide d'un médiateur fédéral, 45 employés de l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion ont conclu un accord provisoire avec le Réseau des Appolachas, réseau de radiodiffusion qui comprend six stations dans



conciliateur a été nommé juste avant la fin de l'exercice.

Trois grands différends ont opposé CP Air à trois syndicats représentant quatre unités de négociation. Bien que chacun de ces différends soit unique en son genre à de nombreux égards, dans chaque cas l'objectif de l'employeur était d'atteindre une plus grande souplesse opérationnelle et de réduire ses coûts de main-d'œuvre en obtenant des concessions de ses employés. Les principaux points visés par la compagnie, pour réaliser des économies substantielles, étaient l'autorité compétente en matière d'emploi, les règles de travail et le recours à des employés à temps partiel.

Les trois syndicats en question étaient l'APNAC, représentant 1200 membres du personnel navigant, la Fraternité des commis de chemins de fer, des lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messageries et de gares, représentant 1466 vendeurs et agents des services, représentants des passagers et réparateurs, et la section locale 764 de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (AIMTA), représentant deux unités de négociation comprenant 340 employés des services de comptabilité et de préparation des données, et 1950 employés des services d'entretien, d'impression et de commissariat. Dans chaque cas, les négociations directes entre les parties ont échoué. Les syndicats ont fait front commun aux fins des négociations et ont coordonné leurs activités et leurs stratégies de négociation. En date du 31 mars 1985, les quatre différends en étaient encore au stade de la conciliation.

Les transporteurs aériens régionaux et leurs syndicats ont également mené des négociations difficiles au cours de l'exercice.

Deux conflits de travail simultanés ont opposé Québécois à deux sections locales de l'AIMTA, qui représentent 150 membres du personnel navigant et 450 employés des services d'entretien, des services à la clientèle et des opérations. Dans les deux cas, l'employeur avait les mêmes objectifs : modifier les modes d'octroi des congés de maladie en vue de réduire l'absentéisme, pouvoir employer moins de personnes à temps plein en engageant des employés à temps plein et modifier le calcul des heures de travail et des heures de service. Les conventions collectives

entre Québécois et les deux unités de l'AIMTA sont venues à expiration le 31 juillet 1983. Un conciliateur fut chargé, le 29 février 1984, d'intervenir dans le différend des employés de l'entretien et, le 27 mars 1984, dans celui du personnel navigant, mais, malgré ses efforts, aucun accord n'est intervenu. Le 22 juin 1984, le commissaire-conciliateur Jean-Paul Lalancette fut chargé de relancer les négociations, mais, avant qu'il ne puisse convoquer les parties à une rencontre, ces dernières conclurent un accord à propos du personnel d'entretien. Le nouveau contrat de trois ans viendra à expiration le 31 juillet 1986.

Sous les auspices du commissaire-conciliateur Lalancette, les parties reprisent les négociations concernant l'unité du personnel navigant, mais ces négociations aboutirent à une impasse à la mi-septembre. Les recommandations formulées dans le rapport du commissaire-conciliateur, remis aux deux parties le 25 septembre 1984, furent acceptées dans leur totalité par le syndicat, mais rejetées par Québécois. Une grève commença le 3 octobre 1984 et, à la demande des deux parties, un médiateur fut nommé le 17 octobre suivant. Avec son aide, les parties conclurent un accord provisoire, qui fut par la suite ratifié par les membres du syndicat, le 23 décembre 1984. Le nouveau contrat viendra à expiration le 31 juillet 1986.

Un autre conflit de travail a mis en cause la Pacific Western Airlines (PWA) et les sections locales 1500, 1681 et 2223 de l'AIMTA, qui représentent 740 contractuels du chargement, employés d'entretien et de révision et chauffeurs du commissariat. La convention collective entre les parties était venue à expiration le 30 avril 1984. Deux conciliateurs furent chargés, le 12 juin 1984, d'aider les parties à régler le différend. Malgré un certain nombre de succès, les conciliateurs parvinrent à amener les parties à un accord préliminaire. Le nouvel accord prévoit un contrat de quinze mois venant à expiration le 31 juillet 1985, et une augmentation de salaire de 3 % sur cette période de quinze mois.

Pendant l'exercice, il y a eu deux différends entre la Nordair limitée et l'AIMTA, dont l'un durait depuis l'exercice précédent. N'ayant pu parvenir à s'entendre avec la Nordair sur les conditions d'une première convention, l'unité des commis représentée par l'AIMTA commença une grève légale le 26 juin 1982. Avec l'aide d'un médiateur nommé par le SMC le 8 novembre suivant, les négocia-

## 1. Les transports aériens

Les transports aériens constituent un élément économique et social essentiel du système des transports au Canada. En ce qui concerne les relations industrielles et la négociation collective, les activités des transporteurs aériens commerciaux, y compris celles des transporteurs nationaux et régionaux et des entreprises qui leur offrent des services accessoires comme le ravitaillement en carburant, le nettoyage et l'entretien des appareils, sont assujetties à la partie V du Code canadien du travail.

L'industrie des transports aériens et les entreprises de services connexes emploient directement quelque 50 000 personnes dont 45 000 (90 %) dans les transports aériens. Les deux transporteurs nationaux (Air Canada et CP Air) et les cinq transporteurs régionaux (Eastern Provincial Airways, Nordair, Québecair, Pacific Western Airlines et Wexair) comptent quelque 37 000 employés, c'est-à-dire 74 % de tous les emplois directs de ce secteur. Au cours des cinq dernières années, certains des principaux transporteurs ont licencié un grand nombre d'employés. Ces mises à pied sont attribuées à deux facteurs : la baisse du trafic aérien causée par la récession de 1981 et, plus récemment, les mesures d'économie prises par les transporteurs pour rester concurrentiels dans le contexte de la déréglementation des tarifs des réseaux au Canada. Les syndicats et les transporteurs aériens s'affrontent à la table de négociation à propos de questions comme la réduction ou le gel des salaires, l'abaissement des échelles salariales pour les nouveaux employés, l'augmentation des heures de travail hebdomadaires ou mensuelles et la sécurité d'emploi.

Environ 32 000 employés de cette industrie sont membres d'unités de négociation représentées par onze grands syndicats accrédités en vertu du Code canadien du travail. Le secteur des transports aériens compte 80 conventions collectives. Un certain nombre de syndicats regroupent certaines professions et représentent les employés qui font le même genre de travail pour un certain nombre de compagnies aériennes. L'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes

(ACPLA), par exemple, représente les pilotes, et l'Association du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes (APNLAC) représente les équipages de bord (agents de bord, commis-saires de bord et agents de cabine) de la plupart des compagnies aériennes. D'autres syndicats représentent une variété de métiers. Par exemple, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale (AIA) représente les machinistes, le personnel de nettoyage des appareils et divers autres métiers se rapportant directement à l'exploitation des aéronefs. L'Association canadienne des employés du transport aérien (ACETA) et la Fraternité des commis de chemins de fer et des lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messageries et de gares (FCCFLAN) représentent les employés fournissant surtout des services à la clientèle, comme les réservations de billets.

Au cours de l'exercice, un différend a opposé Air Canada à deux syndicats : l'Association canadienne des employés du transport aérien (ACETA) et l'Association du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes (APNLAC).

La convention collective entre Air Canada et l'ACETA, qui représente 2 300 agents-vendeurs de billets, vendeurs et autres employés de services à la clientèle, est venue à expiration le 25 septembre 1984. La fermeture des bureaux de réservations de Regina et de Saskatoon n'a fait que renforcer la position du syndicat, qui réclamait une plus grande sécurité d'emploi. Le syndicat cherchait également à obtenir des concessions sur le plan des salaires, des indemnités de cessation d'emploi, des congés de maladie et des vacances. De son côté, Air Canada, comme le reste de l'industrie, désirait rationaliser ses coûts, en réduisant ses coûts, en augmentant la productivité et en offrant une plus grande latitude de gestion. Malgré les efforts d'un conciliateur, le différend ne fut pas réglé, et M. Jack Chapman de Winnipeg fut nommé commissaire-conciliateur le 20 février 1985. À la fin de l'exercice, les négociations se poursuivaient avec son aide.

La convention collective entre Air Canada et l'APNLAC, qui représente 3 300 membres du personnel navigant, est venue à expiration le 31 août 1984. Huit mois de négociations directes n'ont abouti à aucune solution. Un avis de

soignent nécessairement sur les négociations collectives dans le domaine de compétence fédérale.

Le processus est mis en marche à l'administration centrale, dès qu'on est avisé d'une nouvelle accréditation par le CCRT. On consulte alors le directeur régional ou le conciliateur en chef pour décider qui sera chargé d'établir le premier contact.

La forme et le but des premiers contacts peuvent varier, mais, à ce stade, les entretiens visent le plus souvent à informer les deux parties. Une fois le contact établi, les agents doivent en présenter le compte rendu à l'administration centrale.

Entre l'instauration du programme et le 31 mars 1985, treize premiers contacts ont été établis, et les réactions ont été positives. Bien qu'un grand nombre des parties contactées aient indiqué que le processus de négociation collective et le SFMC leur était déjà familiers, il ressort des rapports que les parties sont dans l'ensemble contentes d'avoir « quelque'un à consulter ».

Tableau 2

*Médiation et conciliation, comparaison des activités  
(exercices financiers 1975-1976 à 1984-1985)*

Cas reportés de l'exercice précédent	1975-1976	1976-1977	1977-1978	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985
88	80	53	88	111	64	91	76	77	58	58
Nouveaux cas	174	209	230	333	254	272	244	254	220	230
Nombre total de cas	262	289	283	421	365	336	335	330	297	283
Cas en suspens à la fin de l'exercice	80	53	88	111	64	91	76	77	58	91
Grèves et lock-out	20	21	25	21	39	25	30	22	23	9
Différends réglés sans arrêt de travail	162	215	170	289	262	220	229	231	216	183
Pourcentage de cas réglés	89 %	91 %	87 %	93 %	87 %	90 %	88 %	91 %	90 %	95 %



impliquant la bande indienne de Fort Alexander, d'éducation de Sagkeeng et l'Association des enseignants de Fort Alexander, la section locale 65 de la Société des enseignants du Manitoba) comme agent négociateur de 35 enseignants, enseignants stagiaires, directeurs adjoints et directeur. Peu de temps après, l'employeur fut mis en demeure d'entamer la négociation d'une première convention collective.

Le 7 septembre 1983, le CCRT a accredité l'Association des enseignants de Fort Alexander (section locale 65 de la Société des enseignants du Manitoba) comme agent négociateur de 35 enseignants, enseignants stagiaires, directeurs adjoints et directeur. Peu de temps après, l'employeur fut mis en demeure d'entamer la négociation d'une première convention collective. L'employeur ayant refusé de prendre part à des séances de négociation, il n'y eut aucune négociation directe entre les parties et, le 21 mars 1984, un conciliateur fut chargé d'aider les parties à s'entendre. Après que l'employeur eut refusé d'assister aux réunions officielles de conciliation, le conciliateur déposa son rapport final. Le droit de grève et de lock-out fut acquis aux parties le 19 mai 1984.

Le 24 mai 1984, le Ministre ordonna au CCRT d'ouvrir une enquête en vertu de l'article 17.1 du Code et d'imposer aux parties, s'il l'estimait nécessaire, les conditions d'une première convention collective. Le Conseil fut en même temps saisi de trois plaintes de pratique déloyale en suspens et d'une demande visant à modifier l'ordonnance d'accréditation pour y inclure le chef et le conseil de bande comme employeurs. Le 23 août 1984, le CCRT imposa les stipulations d'une première convention collective entre les parties en vertu de l'article 17.1 du Code canadien du travail. Le Conseil a également jugé que les intimés, c'est-à-dire le chef et le conseil de la bande indienne de Fort Alexander et le Conseil scolaire de Fort Alexander des Services d'éducation de Sagkeeng avaient enfreint le Code canadien du travail en mettant fin à l'emploi de quatre des enseignants en raison de leurs activités syndicales et en essayant d'obliger les autres enseignants à quitter les activités illégales, de retirer les avis de congédiement et de reprendre les quatre enseignants. Craignant que l'employeur ne refuse de se plier à ses ordonnances, le Conseil les déposa immédiatement en Cour fédérale. Cette mesure, prise en vertu de l'article 123 du Code, donna aux ordonnances du Conseil la même force et le même effet qu'un jugement émanant de cette Cour.

## LE PROGRAMME DES PREMIERS CONTACTS

Après l'audience, le chef paya son amende de 5 000 \$ et les dix autres membres de la bande furent emprisonnés pendant vingt-quatre heures. À la fin du présent exercice financier, la bande n'avait pas encore rempli les conditions de la convention collective ni repris les quatre enseignants. Le ministre des Affaires indiennes et du Nord avait donc chargé un administrateur de voir à ce que l'enseignement reprenne sur la réserve.

Ces amendes n'ayant pas été payées dans les délais prescrits, le tribunal condamna, le 14 février 1985, onze membres de la bande à des peines d'emprisonnement allant de trois à trente jours pour avoir persisté à ne pas respecter les ordonnances du CCRT et de la Cour fédérale.

Le 29 octobre 1984, l'employeur ne s'étant pas conformé aux ordonnances du Conseil, des accusations d'outrage au tribunal furent entendues par la Cour fédérale. Division de première instance, à Winnipeg. Aucun des membres de la bande qui avaient été sommés de comparaître n'était présent. Le tribunal jugea que le chef, les membres du conseil de bande et le conseil scolaire avaient refusé la réintégration des enseignants et ne s'étaient pas conformés à la convention collective imposée par le CCRT. Des amendes totalisant 25 000 \$ furent imposées au chef, au conseil de bande, au conseil scolaire et à divers membres du conseil de bande et du conseil scolaire.

Dans le cadre de son mandat, qui lui demandait de promouvoir des relations industrielles harmonieuses dans les secteurs de compétence fédérale, le Service fédéral de médiation et de conciliation a lancé, en janvier 1985, un programme de contacts avec les unités de ce programme est de permettre aux agents du SFMC de faire connaissance avec les nouveaux groupes de clients et de veiller à ce que les parties qui sont sur le point d'entamer les négociations d'une première convention collective aient à leur disposition tous les ren-

## LES COMMISSIONS D'ENQUÊTE INDUSTRIELLE

de bonne foi et de tout mettre en œuvre pour conclure une convention collective, ainsi que l'interdiction de modifier les conditions d'emploi d'un travailleur sans le consentement de l'agent négociateur, avant d'avoir passé par toutes les procédures de conciliation prescrites par la loi. L'obligation d'obtenir le consentement du Ministre vise à garantir que le dépôt de ce genre de plaintes auprès du Conseil canadien des relations du travail ne nuira pas à la négociation d'une convention collective. Dans certaines circonstances, le Ministre peut charger un représentant d'aider les parties à régler les questions à l'origine de la plainte. Le Ministre a accordé son consentement dans le cas de trois des demandes reçues en 1984-1985, trois autres ont été rejetées et cinq cas ont été réglés avec l'aide d'agents de la Direction. Cinq demandes ont été retirées par le plaignant, et douze étaient en suspens à la fin de l'exercice.

L'article 196 du Code autorise le ministre du Travail, s'il le juge nécessaire, à mener toute enquête qu'il considère opportune sur des questions touchant les relations industrielles. L'un des moyens de mener une telle enquête consiste à nommer une commission d'enquête industrielle. Par le passé, le Ministre a eu recours à des commissions de ce genre dans des circonstances particulières, quand l'objet du différend est de portée nationale ou touche tout un secteur industriel.

Le 11 juin 1980, le ministre du Travail a constitué une commission d'enquête industrielle composée d'une seule personne, le professeur Innis Christie de l'université Dalhousie de Halifax, et l'a chargée d'enquêter, entre autres, sur les effets et les incidences des activités terminales actuelles et futures du port de Saint John sur les ouvriers qui chargent et déchargent les wagons du CN et du CP. Bien que la majeure partie du rapport de M. Christie ait été consacrée à une situation particulière portant sur l'introduction d'opérations terminales par la Forest Products Terminal Corporation Ltd., on s'attendait que ces dernières s'étendent à d'autres secteurs du port, ce qui nécessiterait de nouveau l'intervention de la

## L'ARBITRAGE DE PREMIÈRES CONVENTIONS

par cette initiative.

Au cours de l'exercice 1984-1985, on s'attendait que les activités de type terminales prennent de l'expansion dans le port de Saint John. Il faut notamment mentionner la location de hangars de Pugsley Wharf à la société Furrman Marine, un consortium de chargement et de déchargement qui avait indiqué son intention de mettre en œuvre des activités de type terminales, ce qui aurait des répercussions importantes sur les possibilités d'emploi des manutentionnaires employés par le CN. Le 1<sup>er</sup> novembre 1984, la Commission Christie a été chargée d'examiner les questions soulevées

commission. En conséquence, M. Christie a qualifié son rapport de « préliminaire » et a recommandé qu'il reste saisi de l'affaire, afin que le Ministre puisse, si les manutentionnaires devaient se voir menacer d'une réduction des effectifs, demander à la commission de venir en aide aux parties.

Cette mesure est considérée comme une solution de dernier recours à n'utiliser que dans le cas où il est manifeste que le différend ne peut être résolu par les voies normales de la négociation collective. Le renvoi d'un tel différend au Conseil est laissé à la discrétion du Ministre et ne peut simplement être accordé à la demande des parties. En date du 31 mars 1985, on avait procédé à l'étude de vingt cas pour renvoi possible au Conseil en vertu de l'article 171.1. Depuis 1978, il n'y a eu que huit différends à être renvoyés au Conseil au titre de cet article, et une convention n'a été imposée que dans quatre de ces huit cas. Au cours de l'année à l'étude, le Ministre n'a renvoyé qu'un seul cas au Conseil : un différend



# B. LA DIRECTION DE LA MÉDIATION ET DE LA CONCILIATION

Au cours de l'exercice financier 1984-1985, la Direction de la médiation et de la conciliation s'est occupée de 283 différends de négociation collective, dont 58 avaient été reportés de l'exercice précédent.

Grâce à son intervention, 183 différends ont été réglés sans arrêt de travail en 1984-1985, mais il restait 91 cas en suspens à la fin de l'exercice. Il y a eu treize arrêts de travail pendant l'année : quatre avaient commencé au cours de l'exercice précédent, deux d'entre eux n'avaient pas encore été résolus en date du 31 mars 1985 et cinq des neuf autres arrêts de travail qui ont commencé en 1984-1985 ont été résolus au cours de l'année. Les arrêts de travail ont fait perdre 206 233 journées de travail, dont 54 % sont attribuables à un même différend touchant 2 240 télégraphistes employés par les Télécommunications CN-CP et représentés par l'Association canadienne des employés de communications et travailleurs connexes. À la fin de l'exercice, six arrêts de travail n'avaient pas encore été réglés.

En 1984-1985, le SFMC a traité un nombre total de cas légèrement inférieur à celui des exercices précédents, bien que le nombre de conventions collectives arrivées à expiration n'ait jamais été aussi élevé qu'en 1984-1985. L'expiration du programme d'austérité de 6 et de 5 % explique en partie le grand nombre d'accords clés qui ont été renégociés pendant la période à l'étude. Il semble que le grand nombre des différends encore au stade des négociations directes à la fin de l'exercice soit dû, en partie, à la circonspection avec laquelle les syndicats et le patronat ont abordé les questions épineuses

Les trois derniers mois de l'exercice ont vu une augmentation sensible du nombre de nominations de conciliateurs. Un plus grand nombre de commissions-conciliateurs ont également été nommés pour s'occuper des différends qui n'avaient pas été réglés avec l'aide des conciliateurs. La politique adoptée par le passé avait permis de réduire le nombre d'interventions des commissaires-conciliateurs, exprimé en pourcentage du nombre total de différends non réglés au stade de la conciliation. Ce pourcentage est passé d'un chiffre record de 85 %, en 1971-1972, à 11 % l'année dernière (chiffre le plus bas jamais enregistré). En 1984-1985, les commissaires-conciliateurs ont été saisis de 26 % des différends non réglés par les conciliateurs. Cet écart par rapport à la tendance des dernières années s'explique par le grand nombre de contrats importants et de portée nationale où il a fallu faire davantage d'efforts de conciliation intensive pour éviter un arrêt de travail.

La Direction a poursuivi ses activités de médiation préventive et s'est occupée de dix-sept cas en 1984-1985. La médiation préventive vise à aider employés et employeurs à régler les problèmes qui surviennent pendant la période d'application d'une convention collective. Grâce à ces activités, la Direction est parvenue à favoriser la stabilité des relations industrielles dans une variété de secteurs du ressort fédéral, notamment dans ceux du

débarquement et du transport aérien. À vingt-huit reprises au cours de l'exercice, le consentement du Ministre a été demandé pour porter plainte devant le Conseil canadien des relations du travail. Une partie à une convention collective doit obtenir le consentement du Ministre lorsqu'elle veut porter plainte contre une autre qu'elle accuse d'avoir enfreint une des dispositions du Code touchant la négociation collective. Ces dispositions comportent l'obligation de négocier

Tableau 1  
Nominations de médiateurs et de conciliateurs  
(exercice financier 1984-1985)

A. Différents reportés de l'exercice 1983-1984	
a) à l'étape du conciliateur	54
b) à l'étape du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation	2
c) à l'étape suivant la conciliation	0
d) à l'étape de la médiation	2
B. Différents de l'exercice 1984-1985	
a) nominations de conciliateurs	223
b) nominations de commissaires-conciliateurs ou de commissions de conciliation	17
c) nominations de médiateurs	16
C. Règlements sans arrêt de travail au cours de l'exercice 1984-1985	
D. Différents en suspens à la fin de l'exercice	183
a) à l'étape du conciliateur	76
b) à l'étape du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation	9
c) à l'étape suivant la conciliation	4
d) à l'étape de la médiation	2

# LES MODIFICATIONS AU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

La Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière (projet de loi C-34), adoptée par le Parlement le 28 juin 1984 et entrée en vigueur le 18 juillet 1984, comporte un certain nombre de clauses modifiant la partie V du Code.

La majorité des modifications sont de nature technique et visent à faciliter la mise en application du Code. Il est, entre autres, prévu de doter le Conseil canadien des relations du travail de membres à temps partiel, pour l'aider à s'acquitter des responsabilités que lui attribue la partie IV du Code en matière d'hygiène et de sécurité professionnelle. En outre, tout membre du Conseil est habilité à entendre les questions de nature courante et non contestées dont le Conseil est saisi, et à en décider.

D'autres modifications autorisent le CCRT à assujettir à certains délais la présentation de demandes répétées en révocation d'accréditation, et de supprimer l'option « aucun syndicat » dans un deuxième scrutin de représentation si la majorité des employés indiquent, au premier scrutin, qu'ils désirent se faire représenter par un syndicat quelconque. Le maraudeage syndical, qui auparavant était permis pendant la deuxième année d'application d'une convention collective d'une durée de trois ans, ne pourra désormais avoir lieu que pendant les trois derniers mois de la troisième année.

Le libellé de la clause maintenant sous une forme de représentation est maintenant sous une forme

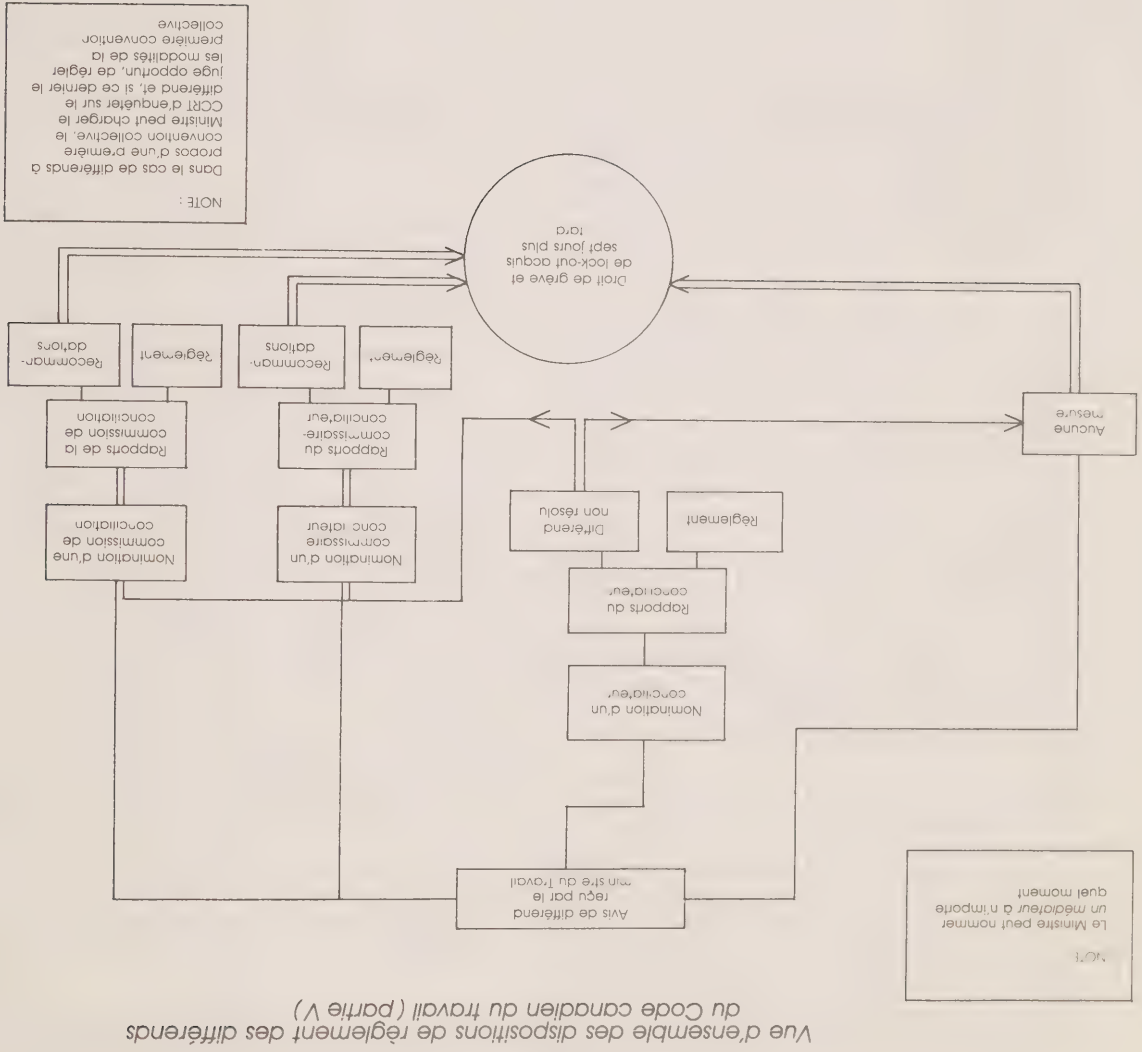
prohibitive et précise que l'obligation ne s'applique qu'à la représentation des droits qu'une convention collective confère à un employé.

Le préavis que doit donner à un syndicat un employeur qui se propose d'effectuer un changement technologique a été porté de quatre-vingt-dix à cent vingt jours. Les syndicats sont maintenant en droit de demander des précisions sur les effets prévus du changement, afin de pouvoir mener des négociations valables en vue d'en atténuer les effets. Un employeur qui omet de donner le préavis exigé s'expose à voir l'ensemble de la convention collective ouverte à de nouvelles négociations.

Un nouvelle clause du Code exige que l'employeur insère dans la convention collective, si le syndicat en fait la demande, une clause prévoyant la retenue d'un montant égal à la cotisation syndicale normale sur le salaire de tous les employés de l'unité de négociation, que ces employés soient ou non membres du syndicat accrédité à les représenter. Un employé peut demander au CCRT de l'exempter du précompte obligatoire des cotisations si ses convictions religieuses le portent à s'opposer à ces cotisations.

Les pouvoirs autorisant le ministre du Travail à prendre des mesures pour favoriser ou maintenir une bonne entente au sein de l'industrie ont été élargis, et le Ministre est maintenant habilité à renvoyer toute question au CCRT ou à ordonner à celui-ci d'accomplir ce qu'il estime nécessaire à la paix industrielle.

Enfin, la nouvelle loi a modifié les définitions d'« entrepreneur dépendant » et d'« employeur » pour qu'il soit plus facile de négocier des conventions collectives au nom de personnes qu'un contrat de travail ou de services place dans une position de dépendance économique.





dispositions du Code canadien du travail, partie V, de la nomination d'arbitres dans le cas de plaintes formulées en vertu des dispositions du Code canadien du travail, partie III, relatives au congédiement injuste, de même que de la nomination d'arbitres en vertu des dispositions du Code, partie III, concernant les cessations collectives d'emploi. La Direction publie des renseignements sur l'évolution de la jurisprudence portant sur l'arbitrage des griefs et les dispositions du Code en matière de congédiement injuste. Elle procède également à des études traitant de questions d'arbitrage.

**La Direction de l'établissement des programmes et du soutien technique** est l'instrument de recherche du SFLMC; elle fournit le soutien pour la recherche opérationnelle afin d'aider à la résolution et à la prévention des conflits de travail.

La recherche effectuée pour secondar les médiateurs et les conciliateurs comprend des recherches continues et des recherches ponctuelles sur l'économie et les relations industrielles. Elles ont pour but de fournir aux médiateurs et aux conciliateurs des renseignements allant de dispositions précises de négociation collective à l'établissement de profils de relations industrielles dans des négociations importantes. La Direction s'intéresse particulièrement aux secteurs d'activité stratégiques, entre autres à la vaste infrastructure du transport qui est essentielle aux commerces intérieur et extérieur.

La Direction détermine si besoin il y a, puis effectue des recherches qui serviront de base pour une meilleure compréhension de la nature et de la complexité des problèmes en matière de relations industrielles. Elle aide le sous-ministre associé du Travail à s'occuper des répercussions de la formulation des politiques gouvernementales et internationales sur les relations industrielles.

des relations du travail. L'objectif principal du SFLMC est la promotion et le maintien de la paix industrielle dans le secteur privé de compétence fédérale.

Le Service fédéral de médiation et de conciliation est dirigé par le sous-ministre associé du Travail. Le Service se compose de trois directions :

**La Direction de la médiation et de la conciliation** s'occupe de la prévention et du règlement des différends en matière de négociation collective. En vertu des dispositions du Code canadien du travail, il faut épuiser toutes les étapes du processus de conciliation avant de pouvoir exercer le droit de grève ou de lock-out. Le processus de conciliation prend généralement la forme d'une intervention par un conciliateur, mais peut également comporter l'intervention d'un commissaire-conciliateur ou d'un conseil de conciliation. Lorsque la conciliation a pris fin et que le droit de grève ou de lock-out est acquis, la Direction peut nommer un médiateur qui aidera les parties dans leurs négociations. La conciliation et la médiation reposent sur la persuasion et sur un examen exhaustif des solutions de rechange, comme méthode de résolution de différends de négociation collective. Il y a des médiateurs et des conciliateurs à l'administration centrale et dans six bureaux régionaux, afin de fournir un service efficace aux parties qui négocient dans les secteurs de compétence fédérale. Les médiateurs et les conciliateurs entretiennent également des rapports avec les parties pendant la durée des conventions collectives et ils font de la médiation préventive pour aider à régler les problèmes avant qu'ils ne deviennent des points litigieux.

**La Direction des services d'arbitrage** est chargée de la nomination d'arbitres de griefs ou de présidents de conseils d'arbitrage en vertu des



\*Monsieur W.P. Kelly a été nommé sous-ministre associé du Travail le 1<sup>er</sup> mai 1985.

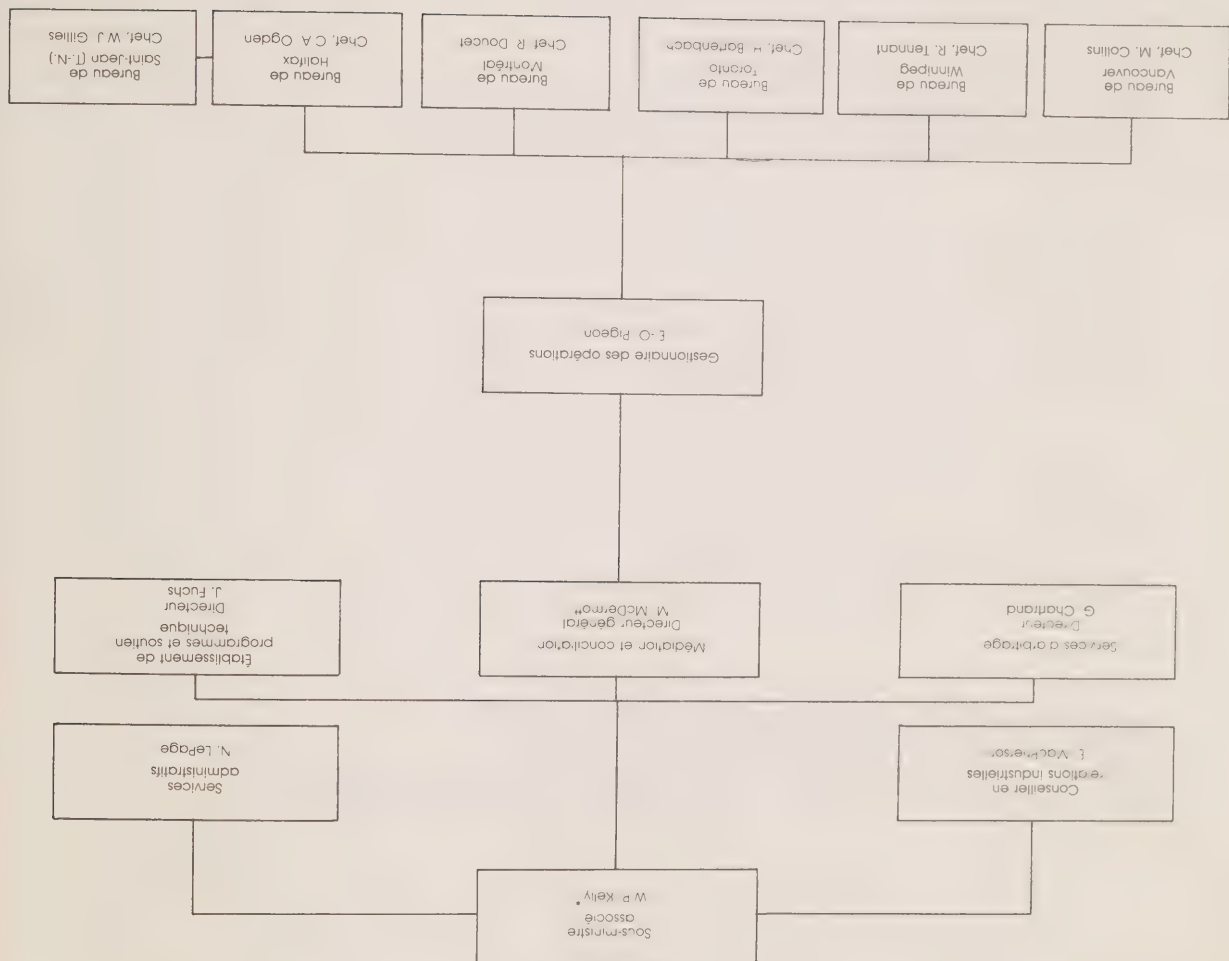


Figure 1  
Organigramme du Service fédéral de médiation et de conciliation

# LE SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

Le Code canadien du travail, partie V, établit le cadre des relations industrielles et réglemente la conduite de la négociation collective dans le secteur privé fédéral. Le Conseil canadien des relations du travail et le Service fédéral de médiation et de conciliation se partagent la responsabilité de l'application de cette loi.

Le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) est un organisme autonome jouissant de pouvoirs quasi judiciaires pour l'interprétation et l'application des dispositions du Code canadien du travail relatives à la détermination des unités de négociation, à l'accréditation, au retrait d'accréditation, aux pratiques de travail déloyales, au changement technologique, aux droits successoraux et ainsi de suite.

Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFM/C) fait partie du ministère du Travail et est chargé de l'application des diverses dispositions du Code canadien du travail relatives au règlement des différends. Ces dispositions comprennent la nomination de conciliateurs, de commissaires-conciliateurs, d'arbitres et de commissaires d'enquêtes industrielles. Le SFM/C fait également enquête, au nom du ministre du Travail, sur les plaintes relatives aux pratiques déloyales liées à la négociation et sur les différends qui peuvent surgir lors d'une première convention collective. Dans ces deux derniers cas, le Ministre peut, lorsqu'il décide que la question ne peut être réglée par négociation collective, renvoyer les différends devant le Conseil canadien

4.	Jours-personnes non travaillés en raison de grèves et de lock-out dans les secteurs de compétence fédérale (exercice financier 1984-1985) .....	22
5.	Nombre de requêtes pour la nomination d'arbitres et de présidents de conseils d'arbitrage (exercices financiers 1978-1979 à 1984-1985) .....	26
6.	Nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction des services d'arbitrage (exercices financiers 1978-1979 à 1984-1985) .....	26
7.	Nombre de plaintes de congédiement injuste et de décisions arbitrales (exercices financiers 1978-1979 à 1984-1985) .....	28
8.	Répartition des sentences arbitrales en matière de congédiement injuste, par type de décision (exercices financiers 1978-1979 à 1984-1985) .....	28
9.	Répartition des sentences arbitrales en matière de congédiement injuste, par secteur industriel (exercices financiers 1978-1979 à 1984-1985) .....	29

# TABLE DES MATIÈRES

1	Le Service fédéral de médiation et de conciliation
5	Revue des activités de l'exercice financier 1984-1985
5	A. Les modifications au Code canadien du travail
7	B. La Direction de la médiation et de la conciliation
8	Les commissions d'enquête industrielle
8	L'arbitrage de premières conventions
9	Le programme des premiers contacts
11	Revue des activités dans certaines industries
11	1. Les transports aériens
13	2. La radiotélédiffusion
15	3. Les télécommunications
16	4. Les sociétés de la Couronne
17	5. La manutention des grains
19	6. Le débardage
20	7. Les mines
21	8. Les chemins de fer
24	9. Les transports maritimes
25	C. La Direction des services d'arbitrage
Liste des figures	
2	1. Organigramme du Service fédéral de médiation et de conciliation
4	2. Vue d'ensemble des dispositions de règlement des différends du Code canadien du travail
Liste des tableaux	
6	1. Nomination de médiateurs et de conciliateurs (exercice financier 1984-1985)
10	2. Médiation et conciliation, comparaison des activités (exercices financiers 1975-1976 à 1984-1985)
14	3. Aperçu du nombre de cas traités par le SFMC (exercices financiers 1976-1977 à 1984-1985)





Conformément à l'article 210(2) de la partie V du Code canadien du travail, je soumetts au Parlement le rapport des activités de l'exercice financier 1984-1985, relatif aux obligations du ministre du Travail en vertu du Code.

*Le Ministre du Travail,  
W.H. Mcknight*

janvier 1986

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du  
Travail,  
Gouvernement du Canada

N° de catalogue de  
Travail Canada  
L30-1438/658

Pour obtenir d'autres exemplaires du rapport,  
veuillez communiquer avec le

Centre de distribution des publications  
Travail Canada  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0J2  
(819) 994-0543

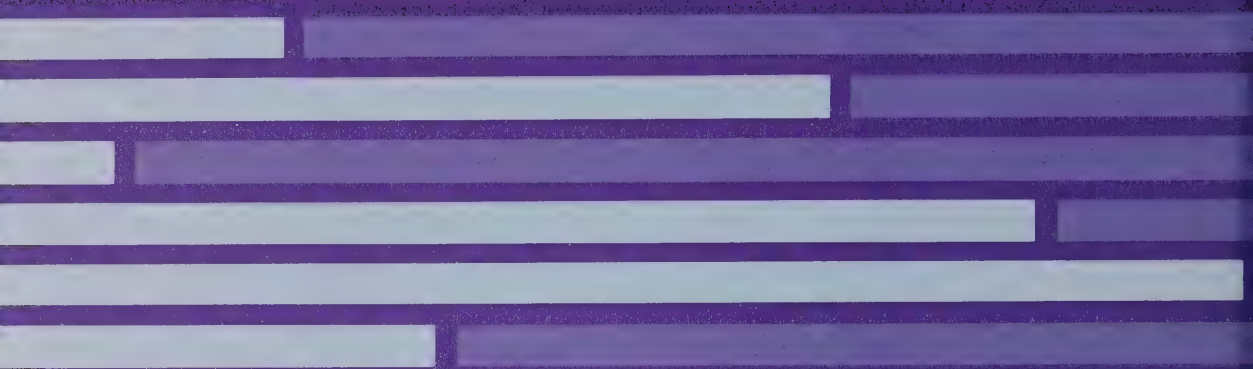
© Ministère des Approvisionnements et Services Canada 1986  
N° de cat. L2-34/1985  
ISBN 0-662-54215-0

Imprimé au Canada

RAPPORT DES ACTIVITÉS ENTREPRISES EN VERTU DU  
CODE CANADIEN DU TRAVAIL, PARTIE V  
1984-1985

# LE SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION





RAPPORT DES ACTIVITÉS ENTREPRISES EN VERTU DU  
CODE CANADIEN DU TRAVAIL (PARTIE V)  
1984-1985

# LE SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION













